



**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN
LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PERKEMBANGAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI
INDONESIA, TBK WITEL
MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

FRANSISKA ANANDA
NPM 1715310457

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : FRANSISKA ANANDA
NPM : 1715310457
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI,
PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA
KARYAWAN TERHADAP PERKEMBANGAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.
TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK WITEL
MEDAN

MEDAN, JULI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si., CIHCM., CPHCM)

PEMBIMBING II

(HARIANTO, S.E., MM)



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

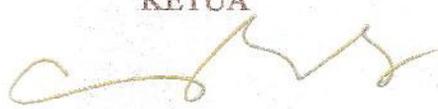
SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN SKRIPSI

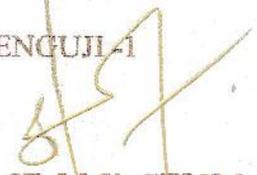
NAMA : FRANSISKA ANANDA
NPM : 1715310457
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI,
PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA
KARYAWAN TERHADAP PERKEMBANGAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.
TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK WITEL
MEDAN

MEDAN, Juli 2021

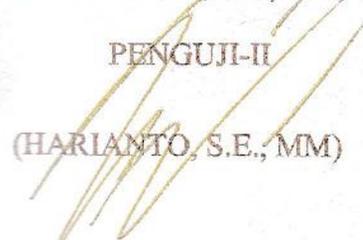
KETUA


(CAHYO PRAMONO, S.E., M.M)

PENGUJI-I


(EMI WAKHYUNI, SE., M.Si., CIHCM., CPHCM)

PENGUJI-II


(HARIANTO, S.E., MM)

PENGUJI-III


(DEWI NURMASARI PANE, S.E., M.M)

PENGUJI-IV


(NONI ARDIAN, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : FRANSISKA ANANDA
NPM : 1715310457
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI,
PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA
KARYAWAN TERHADAP PERKEMBANGAN
SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT.
TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK WITEL
MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.



Medan, Juli 2021

(Fransiska Ananda)

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : FRANSISKA ANANDA
N. P. M : 1715310457
Tempat/Tgl. Lahir : NENASSIAM / 12 juli 1997
Alamat : Jalan Dr.mansyur gang sehat no 10a
No. HP : 081260550527
Nama Orang Tua : M. ZEN KURNIAWAN/KHOSIAH
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
Judul : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PERKEMBANGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK. WITEL MEDAN

Bersama dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada UNPAB. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 28 Juni 2021

METERAI
TEMPEL

AABB1AHF94285281

6000
ENAM RIBURUPIAH

FRANSISKA ANANDA
1715310457

atahan

m:





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI AKUNTANSI	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM	(TERAKREDITASI)
PROGRAM STUDI PERPAJAKAN	(TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Orang tua yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : FRANSISKA ANANDA
 Tempat/Tgl. Lahir : NENASSIAM / 12 Juli 1997
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310457
 Program Studi : Manajemen
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Jumlah Kredit yang telah dicapai : 126 SKS, IPK 3.33
 Nomor Hp : 081260550527
 Dengan ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

No.	Judul
1.	PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PERKEMBANGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK. WITEL MEDANO

Catatan : Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tempat Coret Yang Tidak Perlu



Rektor I,

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 16 November 2020

Pemohon,

(Fransiska Ananda)

Tanggal :

Disahkan oleh :
Dekan

(Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM)

Tanggal : 07 Desember 2020

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing I :

(Emi Wakhyuni, SE., M.Si)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Ka. Prodi Manajemen

(Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi. M.Si.)

Tanggal :

Disetujui oleh :
Dosen Pembimbing II :

(Harjanto, SE., MM.)



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I :
 Dosen Pembimbing II : Harianto SE,MM
 Nama Mahasiswa : FRANSISKA ANANDA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310457
 Bidang Pendidikan : Strata I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Pengaruh pemberian kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja karyawan terhadap perkembangan semangat kerja karyawan pada PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk Wilier Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/06 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Abstrak masih butuh perbaikan karena tidak sesuai dari variabel atau uji yang ada, - Daftar isi kurang rapi dan rapi. - Lihat dalam penomoran dari skripsi dan daftar letak dari pengantar. - Metodologi penelitian di susun dan jadwal nya. - Print di perhatikan. - Keangulan dan cara homes di perhatikan dan hitung dan tabel nya. 		
9/06 2021	- Acc Meja Hijau		

Medan, 02 Juni 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Harianto SE,MM

Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
 website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
 Medan - Indonesia

Universitas : Universitas Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Dosen Pembimbing I : EMI WAHYUNI SE, M.Si., CHCM., CPHCM
 Dosen Pembimbing II :
 Nama Mahasiswa : FRANSISKA ANANDA
 Jurusan/Program Studi : Manajemen
 Nomor Pokok Mahasiswa : 1715310457
 Bidang Pendidikan : Strata I
 Judul Tugas Akhir/Skripsi : Perubahan Pemberian Kompensasi, Promosi, Jabatan, dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Perilaku Organisasi Semangat Kerja Karyawan pada PT-TELEKOMUNIKASI INDONESIA Tbk Witel Medan.

TANGGAL	PEMBAHASAN MATERI	PARAF	KETERANGAN
10/05 2021	- Gilar Kaprodi masih salah, dikata pengantar tambahan kan dicapai terimakasih kepada seluruh dosen dan karyawan di prodi wawancara serta pimpinan dan karyawan lanjut penelitian, hasil pra survey semuanya tidak ada masalah, tidak ada yang mendukung adanya masalah tsb. uraian kerangka konseptual secara simultan bisa ada. Pembahasan di bab 4 kaitkan dengan masalah dan jawaban responden/sample, berbantu saran agar lebih detail relevan dan aplikatif.	[Signature]	
10/05 2021	- Hasil Pra survey semuanya tidak ada masalah. uraian kerangka konseptual secara simultan bisa ada. uraian kata di bagian pd komunitas organisasi era selb ada hasil penelitian, berbantu saran agar lebih detail relevan dan aplikatif	[Signature]	
10/05 2021	- Pembahasan di bab 4 kaitkan dengan masalah dan jawaban responden, kesimpulan di bagian ke 4 berupa hasil pengisi data dari hasil Pengisi dan data dan kesimpulan penelitian disampaikan kepada manajemen di PT... untuk dengan cara..	[Signature]	
10/05 2021	- Acc sidang Meja Hiza	[Signature]	

[Signature]

EMI WAHYUNI SE, M.Si., CHCM., CPHCM

Medan, 02 Juni 2021
 Diketahui/Disetujui oleh :
 Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FRANSISKA ANANDA
M : 1715310457
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Emi Wakhyuni, SE., M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PERKEMBANGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK. WITEL MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
17 Februari 2021	acc sempro	Disetujui	
10 Juni 2021	acc sidang meja hijau	Disetujui	
28 Juli 2021	acc jilid lux	Disetujui	

Medan, 05 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Emi Wakhyuni, SE., M.Si

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA
Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id



LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FRANSISKA ANANDA
NIM : 1715310457
Program Studi : Manajemen
Tingkat Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Harianto, SE.,MM.
Judul Skripsi : PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PERKEMBANGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK. WITEL MEDAN

Tanggal	Pembahasan Materi	Status	Keterangan
05 Februari 2021	ACC Sempro	Disetujui	
10 Juni 2021	ACC Sidang Meja Hijau	Disetujui	
27 Juli 2021	ACC Jiilid Lux	Disetujui	

Medan, 05 Agustus 2021
Dosen Pembimbing,



Harianto, SE.,MM.

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4006/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: FRANSISKA ANANDA

: 1715310457

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nyanya terhitung sejak tanggal 14 April 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 14 April 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan,


Sugiarjo, S.Sos., S.Pd.I

Analyzed document: FRANSISKA ANANDA_1715310457_MANAJEMEN.docx Licensed to Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison Preset Rewrite Detected language
- Check for Internet Check



Detected document body analysis

- Paragraph count



52



5% PIR 118P

Permohonan Meja Hijau

Medan, 28 Juni 2021
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FRANSISKA ANANDA
Tempat/Tgl. Lahir : NENASSIAM / 12 juli 1997
Orang Tua : M. ZEN KURNIAWAN
NPM : 1715310457
Jurusan : SOSIAL SAINS
Program Studi : Manajemen
No. HP : 081260550527
Alamat : Jalan Dr.mansyur gang sehat no 10a

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul PENGARUH PEMBERIAN PROMOSI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA KARYAWAN TERHADAP PERKEMBANGAN SEMANGAT KERJA KARYAWAN PADA TELEKOMUNIKASI INDONESIA, TBK. WITEL MEDAN, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntun ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 examplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 examplar untuk penguji (bentuk dan warna penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangan dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



7/ 5/0/21



FRANSISKA ANANDA
1715310457

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan berlaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom) merupakan perusahaan penyelenggara bisnis TIME (*Telecommunication, Information, Media and Edutainment*) yang terbesar di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Semangat Kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 50 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,028 < t_{tabel} 2,01$ dengan $sig 0,980 > 0,05$. Promosi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar $11,896 > t_{tabel} 2,01$ dengan $sig 0,000 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,323 < t_{tabel} 2,01$ dengan $sig 0,192 > 0,05$. Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan dilihat dari nilai F_{hitung} sebesar $75,028 > F_{tabel}$ sebesar $2,57$ dengan signifikan jauh lebih kecil dari $0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : Kompensasi, Promosi Jabatan, Lingkungan Kerja dan Semangat Kerja

ABSTRACT

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom) is the largest TIME (Telecommunication, Information, Media and Edutainment) business operator in Indonesia. This study aims to examine and find out more clearly how the influence of Compensation, Job Promotion and Employee Work Environment on Work Morale. This study uses quantitative methods involving 50 respondents. Data collection is done by using the distribution of questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which is managed by the SPSS program. The results of quantitative analysis show that compensation partially has a positive and partially significant effect on employee morale at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a tcount of 0,028 < ttable 2.01 with sig 0.980 > 0.05. Promotion has a positive and significant effect partially on Employee Morale at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a tcount of 11,896 > ttable 2.01 with sig 0.000 <0.05. The work environment has a positive and insignificant effect on employee morale at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. This can be seen from the multiple linear regression analysis through the t-test which is positive with a tcount of 1,323 < ttable 2.01 with a sig of 0.192 > 0.05. Compensation, Promzotion and Work Environment have a positive and significant effect simultaneously on Employee Morale at PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan seen from the Fcount value of 75,028 > Ftable of 2.57 with a significance much smaller than 0.05, namely 0.000 <0.05.

Keywords: Compensation, Promotion, Work Environment and Work Spirit

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
LEMBAR MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	11
1. Identifikasi Masalah	11
2. Batasan Masalah	12
C. Rumusan Masalah	12
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	13
1. Tujuan Penelitian.....	13
2. Manfaat Penelitian.....	13
E. Keaslian Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Landasan Teori.....	16
1. Semangat Kerja	16
2. Kompensasi	22
3. Promosi.....	32
4. Lingkungan Kerja.....	37
B. Penelitian Terdahulu	42
C. Kerangka Konseptual.....	44
D. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian	48
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	48
1. Lokasi Penelitian	48
2. Waktu Penelitian	48
C. Populasi dan Sampel	49
1. Populasi	49
2. Sampel	49
D. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data	50
1. Jenis Data	50
2. Tehnik Pengumpulan Data	50

E. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	51
1. Variabel Penelitian	51
2. Definisi Operasional.....	51
F. Skala Pengukuran Fariabel	53
G. Teknik Analisis Data.....	54
1. Uji Kualitas Data	54
2. Uji Asumsi Klasik.....	56
3. Regresi Linier Berganda	61
4. Uji Hipotesis	62
a. Uji Serempak (Uji F)	62
b. Uji Parsial (Uji t)	63
c. Koefisien Determinasi	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	67
1. Deskripsi Penelitian.....	67
a. Sekilas Tentang Tempat Penelitian	67
b. Struktur Organisasi	68
2. Deskripsi Karakteristik Responden	72
3. Deskripsi Variabel Penelitian	73
4. Uji Validitas Data dan Reliabilitas	75
a. Pengujian Validitas	76
b. Reliabilitas	77
5. Pengujian Asumsi Klasik	78
6. Regresi Linier Berganda.....	79
7. Uji Hipotesis.....	77
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)	78
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)	80
8. Koefisien Determinasi	88
B. Pembahasan.....	89
1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja	90
2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja.....	91
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja...	92
4. Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja	93

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	94
B. Saran.....	95

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Identifikasi Masalah Semangat Kerja Karyawan	6
Tabel 1.2 Identifikasi Masalah Kompensasi	7
Tabel 1.3 Identifikasi Masalah Promosi Jabatan	8
Tabel 1.4 Identifikasi Masalah Lingkungan Kerja	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	46
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel.....	49
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Usia.....	63
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Pendidikan	63
Tabel 4.4 Jawaban 1 Indikator 1 Semangat Kerja.....	64
Tabel 4.5 Jawaban 2 Indikator 1 Semangat Kerja.....	64
Tabel 4.6 Jawaban 1 Indikator 2 Semangat Kerja.....	64
Tabel 4.7 Jawaban 2 Indikator 2 Semangat Kerja.....	65
Tabel 4.8 Jawaban 1 Indikator 3 Semangat Kerja.....	65
Tabel 4.9 Jawaban 2 Indikator 3 Semangat Kerja.....	65
Tabel 4.10 Uji Validitas X1	66
Tabel 4.11 Uji Validitas X2	67
Tabel 4.12 Uji Validitas X3	68
Tabel 4.13 Uji Validitas Y	68
Tabel 4.14 Uji Reliabilitas X1	69
Tabel 4.15 Uji Reliabilitas X2	70
Tabel 4.16 Uji Reliabilitas X3	71
Tabel 4.17 Uji Reliabilitas Y	78
Tabel 4.18 Uji Multikolinieritas.....	81
Tabel 4.19 Regresi Linier Berganda	82
Tabel 4.20 Uji Simultan	73
Tabel 4.21 Uji Parsial.....	75
Tabel 4.22 Koefisien Determinasi.....	88

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	44
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	69
Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas	81
Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas	82
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	84

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kepada Allah SWT, karena atas Rahmat Nya penulis dapat menyelesaikan proposal ini yang berjudul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Perkembangan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan”**.

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM.,CPHCM, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk member arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Harianto, S.E., MM., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis
6. Kepada seluruh dosen dan pegawai Program Studi Manajemen Universitas Pembangunan Panca Budi yang telah memberikan dukungan kepada saya dalam menempuh pendidikan sarjana saya.

7. Kepada pimpinan perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan yang telah memberikan kesempatan kepada saya untuk melakukan riset penelitian.
8. Yang tercinta kedua orang tua penulis dan Ibunda serta seluruh keluarga yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil kepada penulis.
9. Kepada seluruh sahabat-sahabatku terima kasih atas dorongan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan proposal ini yang disebabkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Penulis mengharapkan masukan dan saran dari para pembaca untuk menyempurnakan proposal ini. Semoga proposal ini bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, Juli 2021

Penulis

Fransiska Ananda

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi komponen penting untuk mencapai tujuan perusahaan karena sumber daya manusia menjadi penggerak perencanaan yang ditetapkan oleh perusahaan untuk mencapai visi dan misi yang disusun bersama. Sumber daya manusia harus menjadi fokus awal bagi manajemen perusahaan dalam membangun perusahaan yang kompetitif dan maju. Untuk melihat tingkat kualitas sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari beberapa indikator penilaian. Salah satu indikator untuk melihat sumber daya manusia yang unggul yaitu diukur dari semangat kerja.

Menurut Nitisemito (2012:160) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Menurut Hasibuan (2011:94) semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Menurut Sastrohadiwiryono (2013:282) semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor. Dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

Beberapa indikasi untuk melihat semangat kerja yang baik dapat dilihat dari tingkat kedisiplinan karyawan tersebut. Disiplin kerja yang baik terdapat apabila karyawan datang ke kantor dengan tepat waktu, berpakaian yang rapi dan sopan, menggunakan bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas dan kuantitas yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Untuk mengukur disiplin dapat dilakukan dengan cara, yaitu: kepatuhan pegawai pada kehadiran dalam bekerja, kepatuhan pegawai jam kerja, kepatuhan pegawai pada perintah atau instruksi dari atasan, taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, berpakaian yang baik dan sopan di tempat kerja, menggunakan identitas atau tanda pengenal organisasi, penggunaan dan pemeliharaan bahan, penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati dan bekerja dengan mengikuti cara yang ditentukan oleh organisasi.

Tingkat semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kemampuan untuk saling bekerja sama. Semangat yang tinggi membuat kerjasama lebih baik dan ada kesediaan saling membantu. Proses kerja sama mengandung segi-segi relasi, interaksi, partisipasi, kontribusi setiap individu berhubungan satu sama lain masing-masing memberikan sumbangan pikiran. Semangat kerja karyawan juga dapat dilihat dari kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Manajemen perusahaan harus mampu mengelola karyawannya agar tetap semangat bekerja agar tujuan yang ditetapkan dapat tercapai. Untuk itu manajemen harus mampu meningkatkan semangat kerja karyawannya.

Beberapa indikasi yang dapat dijadikan indikator untuk melihat karyawan kurang semangat dalam bekerja dapat dilihat dari menurunnya produktivitas yang terjadi karena kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini menjadi indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja. Adapun indikasi lainnya dapat dilihat dari tingkat absensi karyawan yang tinggi, tingkat perpindahan karyawan dan tingkat kegelisahan dalam bekerja. Manajemen perusahaan harus responsif melihat perilaku kerja karyawan yang kurang semangat karena tentunya dapat mengganggu kegiatan operasional perusahaan sehingga tujuan perusahaan akan sulit dicapai.

Menurut Nistisemito (2012:166) salah satu faktor penting untuk membentuk semangat kerja yaitu kompensasi yang diterima karyawan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan semangat kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Rivai dan Sagala (2011:741) terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi tingkat semangat kerja karyawan yaitu promosi jabatan, Nitisemito (2012:168). Suatu organisasi/perusahaan pasti memberikan suatu promosi jabatan bagi karyawannya yang layak untuk di promosikan. Menurut Rivai (2013:199) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan levelnya. Menurut Siagian (2010:159), promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar. Dengan adanya faktor promosi karyawan cenderung untuk semangat bekerja dengan adanya pemberian kekuasaan dan jabatan yang lebih tinggi dan diikuti dengan pembayaran yang tinggi pula.

Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan yaitu lingkungan kerja, Nitisemito (2012:169). Menurut Robbins (2013:145) lingkungan kerja adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitiseminto (2010:67) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat

membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan. Tentunya manajemen harus melihat faktor lingkungan menjadi penting dalam pengelolaan karyawan agar mereka semangat dalam bekerja maka perlu disesuaikan lagi apakah lingkungan kerja yang ada sekarang sudah kondusif dan relevan dengan suasana yang baik.

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan yang disebut TELKOM, merupakan perusahaan penyelenggara layanan informasi dan telekomunikasi (*InfoComm*) serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap (*full service and network provider*) yang terbesar di Indonesia. Telkom selalu berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada para pelanggannya. Dalam usahanya untuk menjadi penyedia layanan terbaik, Telkom juga mengandalkan sumber daya manusianya sebagai pusat pengendali. Sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki tingkat semangat yang baik untuk memberikan kontribusinya dalam memajukan perusahaan.

Berdasarkan pada riset yang dilakukan peneliti, dapat dilihat beberapa fenomena masalah terkait dengan tingkat semangat kerja karyawan. Berikut hasil pra survey terhadap 20 orang karyawan terkait semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Tabel 1.1
Identifikasi Fenomena Semangat Kerja Karyawan
Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Karyawan bersikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya	10 (50%)	10 (50%)
Karyawan dapat bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama.	10 (50%)	10 (50%)
Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan profesional	10 (50%)	10 (50%)
Total	50%	50%

Sumber : Hasil Pra Survey 2021

Dari Tabel 1.1 dapat diketahui jawaban responden yang menggambarkan semangat kerja karyawan. Permasalahan yang terkait dari hasil *pra survey* di atas yaitu separuh karyawan memiliki semangat kerja yang rendah sehingga berdampak pada hasil kerja karyawan secara keseluruhan yang tidak optimal dan tidak sesuai dengan target yang diharapkan manajemen. Dari jawaban responden sebesar 50% responden yang disiplin mematuhi dan taat atas peraturan perusahaan sedangkan 50% lainnya tidak patuh. Hal ini menggambarkan bahwa sebagian dari responden tidak semangat bekerja sesuai dengan peraturan yang ada di perusahaan.

Ada sebanyak 50% responden dapat bekerja sama secara kolektif dengan rekan kerja dan atasan. Namun ada sebanyak 50% responden tidak dapat saling bekerja sama secara kolektif. Hal ini menggambarkan bahwasannya sebagian karyawan tidak memiliki semangat untuk bekerja dengan tim sehingga dapat mengganggu aktifitas pekerjaan yang ada di kantor.

Ada sebanyak 50% responden merasa bahwa mereka memiliki kemampuan bekerja dengan baik dan profesional sedangkan 50% sisanya

beranggapan mereka tidak dapat bekerja secara profesional. Ini mengindikasikan bahwa beberapa karyawan belum dapat bekerja secara maksimal. Berdasarkan pada hasil pra survey di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa sebagian besar karyawan masih memiliki semangat kerja yang rendah. Hal ini tentunya harus menjadi perhatian manajemen agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Beberapa faktor yang berhubungan dengan semangat kerja karyawan yaitu pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawan. Karyawan cenderung semangat dalam bekerja apabila mereka diberikan kompensasi yang baik. Berikut hasil pra survey terhadap 20 orang karyawan terkait komitmen karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Tabel 1.2
Identifikasi Fenomena Masalah Kompensasi
Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Anda mendapatkan gaji yang sudah layak sesuai dengan kontribusi anda pada perusahaan	12 (60%)	8 (40%)
Anda mendapatkan insentif sesuai dengan kinerja anda di perusahaan.	8 (40%)	12 (60%)
Anda mendapatkan bonus dari perusahaan apabila bekerja dengan baik dan loyal terhadap perusahaan.	10 (50%)	10 (50%)
Anda memperoleh pengobatan yang ditanggung perusahaan apabila anda sakit atau terjadi kecelakaan dalam bekerja.	10 (50%)	10 (50%)
Anda mendapatkan asuransi yang melindungi masa tua anda dari perusahaan	10 (50%)	10 (50%)
Total	50%	50%

Sumber : Hasil Pra Survey 2021

Berdasarkan pada hasil pra survey di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya sebagian karyawan merasakan bahwa pemberian kompensasi belum sesuai dengan harapan dan kinerja sedangkan sebagian lainnya menyatakan bahwa sudah sesuai. Karyawan berpendapat bahwa kompensasi

belum adil sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan tersebut.

Dari Tabel 1.2 diketahui bahwa sebanyak 60% dari responden menjawab Ya atas pertanyaan yang berkaitan dengan mendapatkan gaji yang sudah layak namun ada 40% beranggapan masih belum layak. Sebanyak 40% merasa bahwa insentif yang diterima sudah sesuai dengan kinerja mereka namun ada sebanyak 60% lainnya merasa insentif yang diterima belum sesuai dengan kinerja mereka. Ada 50% responden yang menyatakan mereka mendapatkan bonus dari perusahaan sedangkan 50% lainnya merasa tidak mendapatkan bonus dari perusahaan. Ada sebanyak 50% responden beranggapan mereka mendapatkan pengobatan secara gratis dari perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja atau sakit namun 50% lainnya beranggapan tidak ada. Ada sebanyak 50% responden merasa mereka memperoleh asuransi jaminan hari tua sedangkan 50% merasa tidak mendapatkannya. Berdasarkan pada hasil pra survey ini dapat disimpulkan bahwasannya sebagian responden beranggapan kompensasi yang diterima belum sepenuhnya menjamin kebutuhan karyawan.

Adapun faktor lain yang menjadi fokus penelitian ini terkait masalah promosi yang dapat membentuk perilaku semangat kerja karyawan. Berikut hasil pra survey terhadap 20 orang karyawan terkait promosi jabatan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Tabel 1.3
Identifikasi Fenomena Masalah Promosi Jabatan
Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Pemberian promosi jabatan dilakukan secara adil karena disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan.	8 (40%)	12 (60%)

Pemberian promosi jabatan dilakukan secara adil karena disesuaikan dengan ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan	10 (50%)	10 (50%)
Pemberian promosi jabatan dilakukan secara adil karena disesuaikan dengan masa jabatan karyawan.	10 (50%)	10 (50%)
Pemberian promosi jabatan dilakukan secara adil karena disesuaikan dengan pengalaman kerja karyawan	12 (60%)	8 (40%)
Total	50%	50%

Sumber :Hasil Pra Survey 2021.

Sebagian besar karyawan merasa bahwa promosi dilakukan secara terbuka namun tidak sedikit dari karyawan tersebut merasakan bahwa promosi tidak adil dan terbuka sehingga berdampak pada menurunnya semangat kerja karyawan. Dari Tabel 1.3 di atas pada variabel promosi dapat dilihat bahwa sebanyak 40% responden menjawab bahwa promosi yang dilakukan perusahaan secara adil karena disesuaikan dengan kontribusi karyawan terhadap perusahaan namun sebagian lainnya sebanyak 60% responden merasa kurang adil. Sebanyak 50% responden menyatakan pemberian promosi dilakukan berdasarkan ilmu pengetahuan yang dimiliki. Ada sebanyak 50% responden menyatakan bahwa pemberian promosi sudah dilakukan adil karena disesuaikan dengan masa jabatan, namun sebagian besar lainnya merasa kurang adil. Ada sebanyak 60% responden menyatakan bahwa promosi jabatan disesuaikan dengan pengalaman kerja namun sebagian lainnya tidak. Sebagian besar responden beranggapan bahwa pemberian promosi oleh perusahaan sudah adil namun sebagian besar lainnya beranggapan perusahaan kurang adil dalam memberikan promosi jabatan terhadap karyawan.

Berikut hasil pra survey terhadap 20 orang karyawan terkait lingkungan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Tabel 1.3
Identifikasi Fenomena Masalah Lingkungan Kerja
Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan.

Pertanyaan Identifikasi	Jawaban	
	Ya	Tidak
Lingkungan Kerja Fisik		
Apakah merasa nyaman dalam bekerja karena adanya penerangan yang cukup baik di tempat anda bekerja.	10 (50%)	10 (50%)
Anda merasa nyaman dalam bekerja karena suhu udara yang cukup selama bekerja.	10 (50%)	10 (50%)
Anda tidak merasakan suara bising selama bekerja	15 (75%)	5 (25%)
Lingkungan Kerja Non Fisik		
Anda merasakan hubungan yang baik dengan atasan anda.	5 (25%)	15 (75%)
Anda merasakan adanya hubungan yang baik dengan rekan kerja anda	40 (75%)	60 (25%)
Total	40%	60%

Sumber : Pra Survey 2021

Dari Tabel 1.3 dapat dilihat persepsi dari 20 orang karyawan tentang lingkungan kerja fisik dan non fisik. Sebanyak 50% responden menyatakan tidak nyaman atas pencahayaan yang ada di tempat kerja dan ada sebanyak 50% responden menyatakan nyaman dalam bekerja karena ruangan kerja memiliki suhu udara yang baik. Ada sebanyak 50% responden yang menyatakan nyaman dalam bekerja karena suara yang tidak bising namun ada sebanyak 50% responden yang menyatakan suara bising yang dirasakan mengganggu dalam bekerja. Ada sebanyak 25% responden merasan adanya hubungan yang baik dengan atasan, sedangkan ada sekitar 75% responden merasa tidak adanya hubungan yang baik. Ada sebanyak 40% responden merasa hubungan yang baik dengan rekan kerja sedangkan sisanya tidak.

Berdasarkan pada data tersebut maka dapat disimpulkan bahwasannya lingkungan kerja fisik belum kondusif dalam mendukung kinerja karyawan. Adapun jawaban responden atas lingkungan kerja non fisik menunjukkan

adanya beberapa karyawan yang memiliki hubungan kerja yang kurang baik dengan atasan dan rekan kerja sehingga dapat mengganggu kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan. Uraian fenomena masalah di atas menggambarkan hubungan antara semangat kerja karyawan yang mulai menurun dan diindikasikan disebabkan beberapa faktor yang akan diteliti yaitu kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja. Hal ini harus menjadi perhatian manajemen agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Berdasarkan pada beberapa uraian latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pemberian Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Perkembangan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan”**.

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Karyawan memiliki semangat kerja yang rendah sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu.
- b. Karyawan merasa pemberian kompensasi belum sesuai dengan kontribusi mereka di perusahaan.
- c. Karyawan melihat adanya pemberian promosi jabatan secara kurang adil karena tidak berlandaskan pada pengalaman, pengetahuan dan kinerja karyawan.

- d. Karyawan merasa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik tidak kondusif sehingga tidak dapat mendorong semangat kerja karyawan.

2. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi masalah agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Penulis membatasi masalah hanya dengan mengamati dan menganalisis pada karyawan di bagian Home Service dengan menggunakan variabel semangat kerja, pemberian kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah penelitiannya adalah bagaimana meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Pertanyaan yang timbul berkaitan dengan semangat kerja adalah :

1. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
2. Apakah promosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
3. Apakah lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

4. Apakah kompensasi, promosi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh promosi secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
- d. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi, promosi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

2. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain:

- a. Bagi Penulis

Sebagai alat ukur mempraktekkan teori-teori yang telah diperoleh selama perkuliahan sehingga penulis dapat menambah pengetahuan secara praktis mengenai masalah-masalah yang dihadapi instansi/perusahaan, seperti masalah mengenai semangat kerja, kompensasi, promosi dan lingkungan kerja.

b. Bagi Instansi Terkait

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran sumbangan yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

c. Bagi Pihak Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran dan dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan khususnya terhadap ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menjadi referensi penelitian selanjutnya, terutama dalam masalah semangat kerja.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Karyawan Terhadap Perkembangan Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.” Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada:

1. Variabel Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas (kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung) dan satu variabel terikat yaitu (semangat kerja) sedangkan pada penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas (kompensasi, promosi dan lingkungan kerja) dan satu variabel terikat yaitu (semangat kerja)
2. Jumlah observasi/sampel (n) : penelitian terdahulu berjumlah 85 pegawai sedangkan dalam penelitian ini berjumlah 50 karyawan.
3. Waktu penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan tahun 2018 sedangkan penelitian ini dilakukan tahun 2020.
4. Lokasi penelitian : Penelitian terdahulu di PT. Haleyora Powerindo sedangkan penelitian ini di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Semangat Kerja

a. Definisi Semangat Kerja

Untuk membahas tentang semangat kerja maka ada banyak para ahli memberikan definisi semangat kerja dari sudut pandang yang berbeda. Nitisemito (2012:160) berpendapat bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Hasibuan (2011:94) mengatakan semangat kerja sebagai keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sastrohadiwiryono (2013:282) mengatakan semangat kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi mental, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan kantor. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seseorang mengerjakan dengan baik serta berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, Hasibuan (2013:152). Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama, Tohardi (2012:427). Dari beberapa pendapat tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa pada dasarnya semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau manusia tersebut dapat

melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik.

b. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja

Naik turunnya semangat kerja pegawai disebabkan oleh beberapa faktor dan untuk meningkatkannya dapat dilakukan dengan berbagai cara. Nitisemito (2012:160) mengemukakan bahwa untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja dilakukan dengan:

1) Kompensasi

Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja dalam porsi yang wajar tetapi tidak memaksakan kemampuan kantor.

2) Lingkungan Kerja

Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak.

3) Spiritual

Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja.

4) Promosi

Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.

5) Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.

c. Indikasi Menurunnya Semangat Kerja

Menurut Nitisimono (2012:161) indikasi menurunnya semangat kerja penting diketahui oleh organisasi atau perusahaan karena pengetahuan. Adapun turunnya semangat kerja karyawan dapat dilihat dari:

1) Rendanya produktivitas kerja.

Menurunnya produktivitas dapat terjadi karna kemalasan, menunda pekerjaan dan sebagainya. Bila terjadi penurunan produktivitas, maka hal ini berarti indikasi dalam organisasi tersebut telah terjadi penurunan semangat kerja.

2) Tingkat absensi yang naik atau turun.

Pada umumnya, bila semangat kerja menurun, maka karyawan dihindangi rasa malas untuk bekerja. Apalagi kompensasi atau upah yang diterimanya tidak dikenakan potongan saat mereka tidak masuk bekerja. Dengan demikian dapat menimbulkan penggunaan waktu luang untuk mendapatkan penghasilan yang lebih tinggi meski hanya untuk sementara.

3) *Labour tour over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.

Keluar masuk karyawan meningkatkan terutama disebabkan karyawan mengalami ketidak senangan atau ketidaknyamanan saat mereka bekerja, sehingga mereka berniat bahkan memutuskan untuk mencari tempat pekerjaan lain yang lebih sesuai dengan alasan mencari kenyamanan dalam bekerja. Manajer harus waspada terhadap gejala-gejala seperti ini.

4) Kegelisahan dimana-mana.

Kegelisahan tersebut seperti ketidaktenangan dalam bekerja, keluhan serta hal-hal lain. Terusiknya kenyamanan karyawan memeungkinkan akan berlanjut pada perilaku yang dapat merugikan organisasi itu sendiri.

5) Tuntutan yang sering terjadi.

Tuntutan merupakan perwujudan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tertentu

d. Indikator Semangat Kerja

Menurut Nitisemito (2012:35), indikator untuk mengukur semangat kerja yaitu :

1) Disiplin

Disiplin merupakan suatu keadaan tertib, karena orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk dan taat pada peraturan serta dilaksanakan dengan senang hati. Pegawai yang menuruti semua peraturan karena takut akan dihukum mencerminkan disiplin negatif. Sebaliknya, kepatuhan pegawai pada peraturan karena sadarkan fungsi peraturan tersebut untuk mencapai keberhasilan adalah mencerminkan disiplin yang positif. Pengertian disiplin memiliki dua faktor yang penting, yakni faktor waktu dan faktor kegiatan atau perbuatan. Usaha-usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan yang jelas, juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang jelas, tata cara atau tata kerja yang sederhana yang dapat dengan mudah diketahui oleh setiap pegawai.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-

sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Sastrohardiwiryo (2013:89). Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi/kantor dan norma-norma sosial yang berlaku, Hasibuan (2012:128).

Disiplin kerja yang baik terdapat apabila pegawai datang ke kantor dengan tepat waktu, berpakaian yang rapi dan sopan, menggunakan bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan barang atau jasa dengan kualitas dan kuantitas yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi. Untuk mengukur disiplin dapat dilakukan dengan cara, yaitu: kepatuhan pegawai pada kehadiran dalam bekerja, kepatuhan pegawai jam kerja, kepatuhan pegawai pada perintah atau instruksi dari atasan, taat pada peraturan dan tata tertib yang berlaku, berpakaian yang baik dan sopan di tempat kerja, menggunakan identitas atau tanda pengenal organisasi, penggunaan dan pemeliharaan bahan, penggunaan peralatan dan perlengkapan kantor dengan hati-hati dan bekerja dengan mengikuti cara yang ditentukan oleh organisasi.

2) Kerjasama

Kerjasama diartikan sebagai tindakan kolektif seorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para pegawai untuk bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama, kesediaan saling membantu di antara teman-teman sekerja maupun dengan atasan sehubungan dengan tugas-

tugasnya dan adanya keaktifan dalam kegiatan organisasi. Kerja sama menjadi refleksi dari semangat dan akan baik apabila semangat tinggi. Semangat yang tinggi membuat kerjasama lebih baik dan ada kesediaan saling membantu. Proses kerja sama mengandung segi-segi relasi, interaksi, partisipasi, kontribusi setiap individu berhubungan satu sama lain masing-masing memberikan sumbangan pikiran.

3) Kemampuan Pegawai

Kemampuan (*ability*) menurut Robbins (2013:169) adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Seluruh kemampuan individu pada hakikatnya tersusun atas dua faktor yaitu faktor kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan fisik. Kemampuan mental adalah kemampuan yang diperlukan untuk menjalankan kegiatan mental. Adapun dimensi kemampuan mental adalah kecedasan numerik, pemahaman verbal, kecepatan perseptual, penalaran deduktif dan induktif, visualisasi ruang, dan ingatan. Jadi kemampuan dan ketrampilan pegawai atau pegawai dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan, tetapi bila tidak disertai keinginan dan usaha yang keras dari pegawainya serta kondisi eksternal yang menguntungkan maka semangat kerja pegawai yang diharapkan mengantarkan kepada kinerja yang baik tidak akan terwujud. Apabila dalam suatu organisasi, pegawainya kebanyakan tidak memiliki kemampuan sebagaimana yang diharapkan tentu akan berakibat rendahnya semangat kerja serta tidak tercapainya tujuan organisasi.

2. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung, dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter.

Rivai dan Sagala (2011:71) terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan.

Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan semangat kerja, serta hasil kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Hasibuan (2012:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Handoko (2014:155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Kompensasi adalah bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja dan semangat kerja semakin meningkat Widodo (2016:155). Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan Marwansyah (2016:269). Dari pengertian di atas dapat di ketahui ciri-ciri imbalan atau kompensasi, yaitu :

- 1) Kompensasi merujuk kepada semua bentuk imbalan keuangan
- 2) Kompensasi diperoleh dari pelayanan yang nyata dan manfaat yang diterimakaryawan sebagaibagiandarisuatuhubunganpekerjaan.
- 3) Kompensasi adalah penghargaan financial yang diberikan kepada karyawan.

b. Jenis-Jenis Kompensasi

Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung, tak langsung dan non finansial.

1) Kompensasi Finansial Secara Langsung

Berupa bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham).

2) Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Berupa program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.

3) Kompensasi Non Financial

Berupa pekerjaan (tugas – tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

c. Faktor-faktor Dalam Menentukan Pemberian kompensasi

Menurut Sutrisno (2011:80) faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi, yaitu:

- 1) Produktivitas kerja, pemberian kompensasi melihat besarnya produktivitas yang disumbangkan oleh karyawan kepada pihak perusahaan. Semakin tinggi tingkat output, maka semakin besar pula kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawai.
- 2) Kemampuan untuk membayar secara logis ukuran pemberian kompensasi sangat tergantung kepada kemampuan perusahaan dalam membayar kompensasi pegawai. Karena sangat mustahil perusahaan membayar kompensasi di atas kemampuannya yang ada.
- 3) Kesiediaan untuk membayar walaupun perusahaan mampu membayar kompensasi, namun belum tentu perusahaan tersebut mau membayarkompensasi tersebut dengan layak dan adil.
- 4) Penawaran dan permintaan tenaga kerja penawaran dan permintaan tenaga kerja cukup berpengaruh terhadap pemberian kompensasi. Jika permintaan tenaga kerja banyak oleh perusahaan, maka kompensasi cenderung tinggi, demikian sebaliknya.

Faktor-faktor dalam penelitian ini mengacu pada Handoko (2014:155) yang menjelaskan penentuan besarnya kompensasi dipengaruhi oleh beberapa tantangan, antara lain:

- 1) Suplai Dan Permintaan Tenaga Kerja

Beberapa jenis pekerjaan mungkin harus dibayar lebih tinggi daripada yang ditunjukkan oleh nilai relatifnya karena desakan kondisi pasar. Kelangkaan tenaga akuntan menyebabkan perusahaan (organisasi) harus memberikan tunjangan kelangkaan disamping kompensasi dasar untuk memperoleh tenaga kerja akuntan.

2) Serikat Karyawan

Lemah atau kuatnya serikat karyawan mencerminkan kemampuan organisasi karyawan tersebut untuk menggunakan kekuatan pengaruh mereka pada penentuan tingkat kompensasi. Semakin kuat kekuatan serikat berarti semakin kuat posisi perundingan karyawan dalam penetapan tingkat upah mereka

3) Kemampuan Untuk Membayar

Bukan merupakan suatu pernyataan yang berlebihan bahwa perusahaan sebenarnya ingin membayar kompensasi secara adil dan layak. Oleh karena itu, perusahaan juga merasa bahwa para karyawan seharusnya melakukan pekerjaan sesuai dengan upah yang mereka terima. Manajemen perlu mendorong para karyawan untuk meningkatkan produktifitas mereka agar kompensasi yang lebih tinggi dapat dibayarkan.

4) Produktivitas

Perusahaan harus memperoleh laba untuk menjaga kelangsungan hidup dan tumbuh. Tanpa hal ini, perusahaan tidak akan lagi bisa bersaing. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat membayar para pegawai melebihi kontribusi mereka kepada perusahaan melalui produktivitas mereka. Bilaini terjadi (bisa karena kelangkaan atau kekuatan serikat karyawan), Perusahaan biasanya merancang kembali pekerjaan-pekerjaan, melatih para pegawai baru untuk menaikkan suplai, atau melakukan otomatisasi.

d. Berbagai Kebijakan Pengupahan Dan Penggajian

Hampir semua organisasi mempunyai kebijaksanaan-kebijaksanaan yang mempengaruhi pengupahan dan penggajian. Salah satu kebijaksanaan yang umum adalah memberikan kenaikan upah yang sama besarnya kepada pegawai anggota serikat buruh maupun yang bukan anggota serikat buruh. Banyak perusahaan mempunyai kebijaksanaan pembayaran bonus (premium) diatas upah dasar untuk meminimumkan perputaran pegawai atau untuk menarik para pegawai terbaik. Perusahaan-perusahaan lain mungkin juga menetapkan kenaikan kompensasi secara otomatis bila indeks biaya hidup naik.

Surat Edaran Menteri Tenaga Kerja No. SE-07/MEN/1990 tentang pengelompokan Upah, maka pendapatandapat dibedakanmenjadi pendapat berupahupah dan pendapatan non-upah. Pendapatanberupa upah terdiri dari:

- 2) Upah Pokok
- 3) Tunjangan Tetap
- 4) Tunjangan Tidak Tetap

Sedangkan pendapatan berupa non-upahterdiri dari:

- 1) Fasilitas
- 2) Bonus
- 3) Tunjangan Hari Raya (THR)
- 4) Insentif

Selain itu, pendapatan pekerja/buruhdapat pula digolongkan menurut bagaimana pendapatan tersebut diterima, yaitu pendapatan langsung dan

pendapatan tidak langsung. Pendapatan langsung adalah segala jenis pendapatan yang diterima buruh/karyawan secara tunai (atau cek dan transfer bank) secara rutin dan periodik. Termasuk didalam golongan pendapatan langsung adalah. Selain itu, pendapatan pekerja/buruh dapat pula digolongkan menurut bagaimana pendapatan tersebut diterima, yaitu pendapatan langsung dan pendapatan tidak langsung. Pendapatan langsung adalah segala jenis pendapatan yang diterima buruh/karyawan secara tunai (atau cek dan transfer bank) secara rutin dan periodik.

Termasuk di dalam golongan pendapatan langsung adalah:

- 1) Upah pokok adalah imbalan dasar yang dibayarkan kepada pekerja menurut tingkat atau jenis pekerjaan yang besarnya ditetapkan berdasarkan kesepakatan. Upah pokok biasanya diperhitungkan mampu menghidupi pekerja/buruh selama satubulan atau periode tertentu.
- 2) Tunjangan tetap adalah suatu pembayaran yang dilakukan oleh pengusaha kepada pekerja/buruh dan keluarganya secara teratur berkaitan dengan pekerjaannya. Tunjangan ini dibayarkan secara rutin sesuai dengan periode pembayaran upah pokok dengan jumlah yang tetap sesuai kesepakatan. Contoh-contoh tunjangan tetap adalah tunjangan istri, tunjangan anak, tunjangan perumahan, dan sebagainya.
- 3) Tunjangan tidak tetap adalah pembayaran imbalan baik langsung maupun tidak langsung kepada pekerja/buruh dengan jumlah yang tidak tetap, serta dibayarkan menurut satuan waktu yang tidak

samadengan upah pokok dan tunjangan tetap. Contoh tunjangan tidak tetap adalah tunjangan transportasi yang diberikannya jika pekerja/buruh masuk kerja, tunjangan makan yang hanya diberikan setelah pekerja/buruh bekerja selama 4jam, dan sebagainya.

- 4) THR, Gratifikasi, dan pembagian keuntungan lainnya, tunjangan hari raya diberikan kepada buruh sesuai peraturan perusahaan. Gratifikasi atau hadiah kadang-kadang diberikan oleh perusahaan sebagai penghargaan atas pengabdian pekerjaan/buruh, atau sebagai sarana untuk memotivasi pekerja dalam menjalankan pekerjaanya. Termasuk dalam kelompok ini adalah gaji ke-13, gaji ke-14, dan sebagainya.
- 5) Bonus adalah pembayaran bukan upah yang diberikan perusahaan kepada pekerja atau buruh karena prestasinya. Bonus juga dapat diberikan karena perusahaan yang bersangkutan memperoleh laba yang melampaui target. Besarnya bonus serta syarat-syarat pemberian bonus diatur berdasarkan kesepakatan.
- 6) Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Sementara itu, pendapatan tidak langsung adalah pendapatan yang tidak diterima secara langsung, tetapi dalam bentuk lain, baik secara rutin maupun tidak.

Termasuk dalam golongan pendapatan tidak langsung adalah:

- a) Fasilitas adalah kenikmatan dalam bentuk nyata yang diberikan oleh perusahaan kepada pekerja/buruh karena hal-hal yang bersifat khusus

atau untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh. Fasilitas inimisalnya kendaraan, alat komunikasi, makan siang cuma-cuma, tempat ibadah, penitipan anak, koperasi, kantin, dan lain-lain.

b) Santunan

c) Bantuan Biaya Pendidikan dan Pelatihan

d) Premi asuransi maupun tabungan hari tuayang dibayarkan oleh perusahaan (termasuk didalamnya iuran Jamsostek).

Menurut Bangun (2012:68) jenis-jenis kompensasi ada 2 (dua), yaitu:

- 1) Kompensasi Finansial, kompensasi yang dapat diterima dalam bentuk finansial dengan sistem pembayaran secara langsung (*direct payment*) dan pembayaran tidak langsung (*indirect payment*).
- 2) Kompensasi langsung. Kompensasi langsung berupa gaji pokok seperti upah, gaji, dan kompensasi variabel seperti insentif dan bonus.
- 3) Kompensasi tidak langsung. Kompensasi tidak langsung berupa dalam bentuk tunjangan seperti asuransi, liburan, atas biaya perusahaan, dan dana pensiun.

e. Tujuan Kompensasi

Menurut Hasibuan (2013 :152), tujuan pemberian kompensasi adalah :

- 1) Ikatan Kerja Sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

- 2) Kepuasan Kerja, dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan Efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memberikan semangat untuk bekerja terhadap bawahannya.
- 5) Stabilitas Karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang komperatif maka stabilitas karyawan terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
- 7) Pengaruh Serikat Buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikatburuh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh Pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

f. Indikator Kompensasi

Indikator dalam penelitian ini mengacu pada Rivai dan Sagala (2011:78) yang menjelaskan pengembangan indikator kompensasi, diantaranya adalah:

1) Gaji

Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3) Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

4) Pengobatan

Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

5) Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

3. Promosi Jabatan

a. Definisi Promosi Jabatan

Salah satu yang mendorong seseorang karyawan untuk maju dan berkembang pada organisasi/perusahaan adalah dengan di adakannya

promosi jabatan. Suatu organisasi/perusahaan pasti memberikan suatu promosi jabatan bagi karyawannya yang layak untuk di promosikan.

Menurut Hasibuan (2016:30) menyatakan bahwa promosi adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar. Rivai (2011:199) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan levelnya. Adapun menurut Siagian (2010:159), promosi adalah apabila seseorang dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatan hierarki jabatan lebih tinggi, dan penghasilannya pun lebih besar.

Promosi berarti kenaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab yang lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya, Manullang (2011:99). Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan promosi jabatan dalam penelitian ini adalah permindahan seseorang ke tingkat pekerjaan dan kompensasi yang lebih tinggi.

b. Syarat-Syarat Promosi Jabatan

Syarat-syarat promosi jabatan menurut Hasibuan (2013:99) adalah sebagai berikut:

1) Kejujuran

Karyawan harus jujur terutama pada dirinya sendiri, bawahannya, perjanjian-perjanjian dalam menjalankan atau mengelola jabatan

tersebut, harus sesuai kata dengan perbuatannya. Dia tidak menyelewengkan jabatannya untuk kepentingan pribadinya

2) Disiplin

Karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun kebiasaan. Disiplin karyawan sangat penting karena dengan kedisiplinan memungkinkan perusahaan dapat mencapai hasil yang optimal.

3) Prestasi kerja

Karyawan itu dapat mencapai hasil kerja yang dapat di pertanggung jawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan mempergunakan alat-alat dengan baik.

4) Kerja sama

Karyawan dapat bekerja sama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik diantara sesama karyawan.

5) Kecakapan

karyawan itu cukup, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas pada jabatan tersebut dengan baik. Dia bisa bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tanpa mendapat bimbingan yang terus-menerus dari atasannya.

6) Loyalitas

Karyawan harus loyal dalam membela perusahaan atau korps dari tindakan yang merugikan perusahaan atau korpsnya. Ini menunjukkan bahwa dia ikut berpartisipasi aktif terhadap perusahaan atau korpsnya.

7) Kepemimpinan

Dia harus mampu membina dan memotivasi bawahannya untuk bekerja sama dan bekerja secara efektif dalam mencapai sasaran perusahaan. Dia harus menjadi panutan dan memperoleh *personality authority* yang tinggi dari para bawahannya.

8) Komunikatif

Karyawan itu dapat berkomunikasi secara efektif dan mampu menerima atau mempersepsi informasi dari atasan maupun bawahannya dengan baik, sehingga tidak terjadi miskomunikasi.

9) Pendidikan

Karyawan harus telah memiliki ijazah dari pendidikan formal sesuai dengan spesifikasi jabatan.

c. Jenis-Jenis Promosi

Adapun jenis-jenis promosi yang menurut Hasibuan (2013:103), sebagai berikut:

1) Promosi sementara

Seseorang karyawan dinaikan jabatannya untuk sementara karena adanya jabatan yang lowongan yang harus segera diisi.

2) Promosi tetap

Seseorang karyawan dipromosikan dari suatu jabatan ke jabatan yang lebih tinggi karena karyawan tersebut telah memenuhi syarat untuk dipromosikan, sifat promosi ini adalah tetap.

3) Promosi kecil

Menaikkan jabatan seseorang karyawan dari jabatan yang tidak sulit dipindahkan ke jabatan yang sulit yang meminta keterampilan tertentu, tetapi tidak disertai dengan peningkatan wewenang, tanggung jawab, dan gaji.

4) Promosi kering

Seseorang karyawan dinaikan jabatannya ke jabatan yang lebih tinggi disertai dengan peningkatan pangka, wewenang, dan tanggung jawab tetapi tidak disertai dengan kenaikan gaji atau upah.

d. Indikator-Indikator Promosi

Hasibuan (2016:113) merumuskan indikator umum dalam promosi jabatan adalah sebagai berikut :

- 1) Penempatan pekerjaan sesuai latar belakang
- 2) Prosedur promosi memperhatikan pendidikan
- 3) Masa kerja menjadi pertimbangan promosi jabatan
- 4) Instansi menetapkan promosi jabatan dengan memperhatikan pengalanan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator untuk variabel promosi dalam penelitian ini adalah penempatan pekerjaan sesuai latar belakang, prosedur promosi

memperhatikan pendidikan, masa kerja menjadi pertimbangan promosi jabatan, instansi menetapkan promosi jabatan dengan memperhatikan pengalaman.

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2013:68) lingkungan kerja adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Menurut Rivai (2012:165) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

Menurut Nitiseminto (2012:67) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yangberada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhidirinya dalam menjalankantugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan

menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan.

b. Pembagian Lingkungan Kerja

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2011:22) yang dimaksud lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Sumartono dan Sugito (2010:146) lingkungan kerja fisik adalah kondisi fisik dalam perusahaan disekitar tempat kerja, seperti sirkulasi udara, warna tembok, keamanan, ruang gerak dan lain-lain. Menurut Sihombing (2011:175) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Selanjutnya menurut Nitisemito (2012:184) beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik meliputi warna, kebersihan, sirkulasi udara, penerangan dan keamanan. Sedangkan menurut Nitisemito (2012:83) faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu lingkungan kerja diantaranya adalah

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis dan keamanan.

Yang menjadi indikator – indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:46) adalah sebagai berikut:

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara Bising

Suara Bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011:31) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Sedangkan menurut Nitisemito (2012:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung. Sedangkan menurut Nitisemito (2012:139) lingkungan kerja non fisik juga mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan dengan bawahan maupun sesama rekan kerja yang memiliki status jabatan sama di perusahaan. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Menurut Ahyari (2014:126) faktor lain dalam lingkungan kerja non fisik yang tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut. Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan kerja fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya.

Berikut ini penjelasan mengenai indikator lingkungan kerja non fisik, (Sedarmayanti, 2011:29)

a) Hubungan Atasan dengan Bawahan

Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. Menurut Hariandja (2012:298) penyampaian informasi dari pimpinan ke bawahan bisa

meliputi banyak hal seperti tugas-tugas yang harus dilakukan bawahan, kebijakan organisasi, tujuan-tujuan yang ingin dicapai dan adanya perubahan-perubahan kebijakan. Hubungan atau interaksi antara atasan dengan bawahan harus di jaga dengan harmonis dan saling menjaga etika serta menghargai satu sama lain agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman akan membuat kedua belah pihak antara atasan dan bawahan dapat saling meningkatkan kinerjanya.

b) Hubungan antar Karyawan

Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan. situasi lingkungan dalam menyelesaikan pekerjaan dan interaksi antar karyawan demi untuk menciptakan kelancaran kerja. Menurut Hariandja (2012:299) hubungan antar karyawan adalah hubungan kesamping antara karyawan dengan tingkat yang sama dalam organisasi tetapi mereka mempunyai tugas yang berbeda. Menjalini hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan merupakan sarana untuk dapat lebih meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa dalam menciptakan suasana lingkungan kerja yang baik yaitu dengan menciptakan hubungan / interaksi antar karyawan yang baik pula agar suasana kerja yang tercipta akan lebih nyaman dan harmonis sehingga karyawan akan lebih semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja pada penelitian ini :

Rivai (2012:168)

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Kebisingan
- 4) Hubungan Dengan Atasan
- 5) Hubungan Dengan Karyawan

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Tahun	Judul	Variabel Independen	Variabel Dependen	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Fajarini, dkk (2018)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan	1. Kompensasi Langsung (X ₁) 2. Kompensasi Tidak Langsung (X ₂)	Semangat Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dari kedua variabel tersebut, variabel kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh yang dominan terhadap semangat kerja karyawan.
2	Sri Faturahman (2017)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Abh Indonesia)	Kompensasi (X ₁)	Semangat Kerja (Y)	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja.
3	Dharma Pasaribu (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Cv. Jaya Karya Pekanbaru	1. Lingkungan Kerja (X ₁)	Semangat Kerja (Y)	Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.
4	Rezki dan Seno (2015)	Pengaruh Pelaksanaan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Divisi	1. Promosi (X ₁) 2. Semangat Kerja (Y)		Regresi Linear Sederhana	Hasil penelitian menunjukkan faktor promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan.

		Redaksi Pada Pt. Tribun Pekanbaru				
5	Lokot Harahap (2015)	Pengaruh Pemberian Insentif Dan Promosi Jabatanterhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Pt Rajawali Nusindo Cabang Medan.	1. Insentif (X_1) 2. Promosi (X_2)	Semangat Kerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan pemberian insentif dan promosi jabatanterhadap semangat kerja karyawan
6	Velmurgan (2020)	<i>Employee Morale (Em) And Its Impact On Employee Attitude (Ea) In Self Financing Colleges Of Kerala</i>	<i>Emoloye Morale</i>	<i>Employee Attitude</i>	<i>Simply Regretion</i>	<i>The present study covers the factors which are influencing the morale of employees and tried to establishing the relationship between employee morale and attitude.</i>
7	Safitri, et all (2014)	<i>Influence Of The Compensation By The Company Giving Satisfaction To Employee Morale In Tpk</i>	<i>Comensation</i>	<i>Employee Morale</i>	<i>Simply Regretion</i>	<i>Compensation satisfaction reviewed from each aspects, from the highest until lowest are the work itself, indirect remuneration, work environment and directremuneration. The criteria of employe morale is average that is 45,3%. The results show r coefficient = 0,611 with significance or p = 0,000. This research results show the influence of the satisfaction of giving compensation to the spirit of the work with the R square of 37,3%.</i>
8	Aziz Hakim (2020)	<i>Effect Of Compensation, Career development, Work Environment On Job Satisfaction And Its Impact On Organizational Commitmentsinpt Jakarta Tourisindo</i>	<i>Compensati on Career Developmen t Work Environmen t</i>	<i>Job Satisfactio n</i>	<i>Multiple Of Regretion</i>	<i>The results showed that compensation, career development, work environment and job satisfaction had a positive and significant effect on organizational commitment</i>
9	Samuel Tulenan (2015)	<i>The Effect Of Work Environment And Compensation Toward Employee</i>	<i>Work Environmen t And Compensati on</i>	<i>Employee Performan ce</i>	<i>Multiple Of Regretion</i>	<i>Research result shows that Work Environment and Compensation have significant positive effect on Employee Performance</i>

		<i>Performance At The Office Of State Assets And Auction Service Manado</i>				<i>simultaneously.</i>
10	Saharuddin dan Sulaiman (2019)	<i>The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation Of Employees In The Department Of Water And Mineral Resources North Aceh District</i>	<i>Promotion And Compensation</i>	<i>Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation</i>	<i>Multiple Of Regretion</i>	<i>Current study examines job satisfaction and morale as a mediator of the relationship between the promotion and compensation with productivity as well as reviewing the moderating effect of job satisfaction and morale variable.</i>

Sumber : Data diolah penulis : 2020

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau kerangka teoritis merupakan fondasi dimana seluruh proyek penelitian didasarkan Rusiadi (2014:62).

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja

Semangat kerja merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur kualitas sumber daya manusia. Karyawan yang semangat dalam bekerja cenderung memiliki kemampuan bekerja lebih optimal. Nitisemito (2012: 160) berpendapat bahwa semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan adalah kompensasi, Nitisemito (2012:80).

Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan semangat kerja, serta hasil

kerja. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan kerja karyawan, maka karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja.

2. Pengaruh Promosi Terhadap Semangat Kerja

Menurut Nitisemiito (2012) salah satu faktor penting untuk meningkatkan semangat kerja yaitu pemberian promosi kepada karyawan. Suatu organisasi/perusahaan pasti memberikan suatu promosi jabatan bagi karyawannya yang layak untuk di promosikan. Rivai (2011:199) promosi terjadi apabila seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab, dan levelnya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut Robbins (2013:68) lingkungan kerja adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan. Menurut Nitiseminto (2010:67) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yangberada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhidirinya dalam menjalankantugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Suatu kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila lingkungan kerja tersebut sehat, nyaman, aman dan menyenangkan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

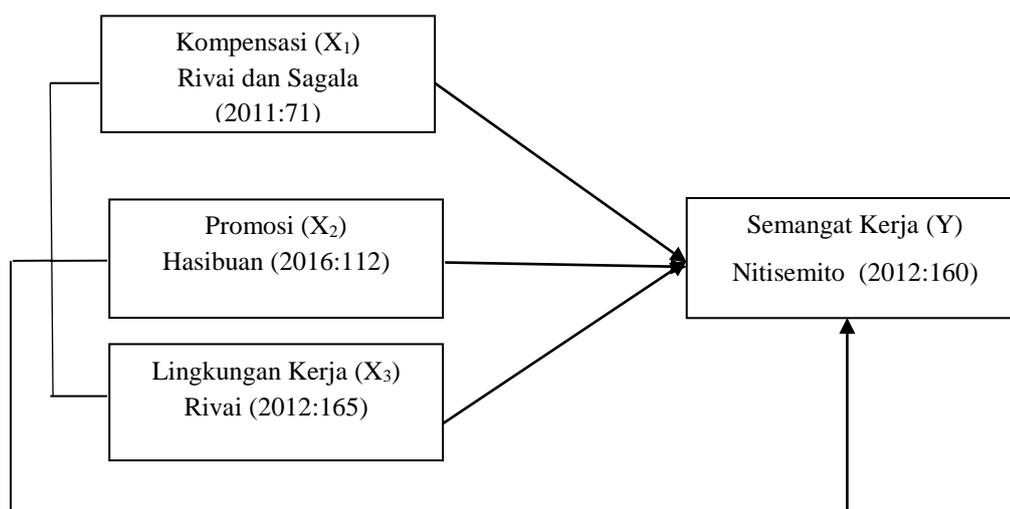
4. Pengaruh Kompensasi, Promosi dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja

Menurut Rivai dan Sagala (2011:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan

kemampuan karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan dapat memberikan semangat dalam bekerja dan memberikan kepuasan dalam berkerja.

Suatu organisasi/perusahaan pasti memberikan suatu promosi jabatan bagi karyawannya yang layak untuk di promosikan, promosi dapat menjadi stimulus tingkat semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menyelesaikan pekerjaannya serta mampu mencapai suatu hasil yang optimal. Sebaliknya apabila kondisi lingkungan kerja tersebut tidak memadai akan menimbulkan dampak negatif dalam penurunan tingkat produktifitas kinerja karyawan

Berdasarkan penjelasan diatas maka penulis membuat kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Manullang dan Marihot (2014:61) menjelaskan, hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini dikemukakan sebagai berikut :

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
2. Promosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
3. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.
4. Kompensasi, promosi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Analisis data kuantitatif digunakan pada saat peneliti menggunakan pendekatan penelitian survey, penelitian eksperimen, penelitian kuantitatif dan beberapa penelitian lainnya yang mengandung data-data berupa angka-angka Manullang dan Pakpahan (2014:17).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan, Jl. Prof. H.M. Yamin, S.H, No 13 Medan (20234).

2. Waktu Penelitian

Penelitian dimulai pada bulan November 2020 hingga selesai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari uraian tabel jadwal penelitian berikut in

Tabel 3.1
Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Bulan/Tahun																							
		November 2020				Desember 2020				Januari-Februari 2021				Maret 2021				Mei 2021				Juli 2021			
1	Riset awal/Pengajuan Judul	■																							
2	Penyusunan Proposal					■																			
3	Seminar Proposal									■															
4	Perbaikan Acc Proposal									■															
5	Pengolahan Data													■											
6	Penyusunan Skripsi																	■							
7	Bimbingan Skripsi																	■							
8	Meja Hijau																								

F. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan dari penelitian, Manullang dan Pakpahan (2014: 70). Populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian, Ridwan (2011:55). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/objek yang merupakan kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiono (2010:115). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan sebanyak 50 responden.

2. Sampel

Menurut Rusiadi (2013:35), sampel adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel harus diperhitungkan secara benar, sehingga dapat memperoleh sampel yang benar-benar mewakili gambaran dari populasi yang sesungguhnya. Menurut Arikunto (2017:174) bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti, namun karena jumlah populasi tidak lebih dari 100 maka kriteria pengambilan sampel menggunakan metode sampel sensus yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel. Berdasarkan definisi diatas maka penulis mengambil jumlah sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Medan sebanyak 50 responden.

G. Jenis data dan Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini data diperoleh melalui wawancara dan penyebaran kuisioner kepada responden.

2. Tehnik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

- a. Angket (*kuisisioner*), yaitu membuat pertanyaan atau kuisioner yang akan dibagikan kepada responden yang memiliki objek penelitian dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah dipersiapkan pada lembar kuisioner, dan penilaian yang dilakukan dengan skala *likert*. Kuisisioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui, Baihaqi (2010:34).
- b. Wawancara (*interview*), yaitu teknik yang dilakukan berupa tanya jawab dengan para pegawai yang bertanggung jawab untuk memberikan keterangan yang berhubungan dengan penelitian.
- c. Pengamatan (*observasi*), yaitu suatu teknik pengumpulan data, dimana responden tidak mengetahui sedang dijadikan sumber data atau penelitian.
- d. Pustaka yaitu melalui literatur buku. Kemudian dokumentasi yaitu sejarah ringkas, visi-misi struktur organisasi dan yang lainnya.

H. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : variabel bebas pertama Kompensasi (X1), variabel bebas kedua Promosi (X2), variabel bebas ketiga Lingkungan Kerja (X3), dan variabel terikat yaitu : Semangat Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Variabel-variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah semi variabel yang terkandung dalam hipotesis yang telah dirumuskan untuk memberi gambaran yang jelas dan memudahkan pelaksanaan penelitian, maka peneliti memberikan definisi variabel-variabel yang akan diteliti sebagai dasar dalam membuat kuesioner penulisan.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Semangat Kerja (Y)	Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik Nitisemito (2012: 160)	1) Disiplin 2) Kerja Sama 3) Kemampuan Pegawai Nitisemito (2012:161)	1. Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. 2. Kerjasama diartikan sebagai tindakan kolektif seorang dengan orang lain yang dapat dilihat dari kesediaan para pegawai untuk bekerjasama. 3. Suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan	Likert

Kompensasi (X ₁)	<p>Kompensasi finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi non finansial merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada pegawai bukan dalam bentuk uang, seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, bawahan dengan bawahan, adanya promosi, lingkungan kerja, serta kenaikan jabatan.</p> <p>Rivai dan Sagala (2011:71)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Gaji 2) Insentif 3) Bonus 4) Pengobatan 5) Asuransi <p>Rivai dan Sagala (2011:78)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan yang di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh. 2. Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. 3. Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. 4. Pengobatan di dalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan. 5. Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti. 	Likert
Promosi (X ₂)	<p>Promosi adalah perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggung jawab karyawan ke jabatan yang lebih tinggi di dalam organisasi kewajiban, hak, status, dan penghasilannya semakin besar.</p> <p>Hasibuan (2016:30)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sesuai Latar Belakang 2. Pendidikan 3. Masa Kerja 4. Pengalaman <p>Hasibuan (2016 :45)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penempatan pekerjaan sesuai latar belakang 2) Prosedur promosi memperhatikan pendidikan 3) Masa kerja menjadi pertimbangan promosi jabatan 4) Instansi menetapkan promosi jabatan dengan memperhatikan pengalaman.. 	Likert

Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Rivai (2012:165)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Penerangan 2) Suhu udara 3) Kebisingan 4) Hubungan Dengan Atasan 5) Hubungan Dengan Karyawan Rivai (2012:168)	<ol style="list-style-type: none"> 1) Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan. 2) Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. 3) Suara Bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja. 4) Hubungan atasan dengan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan bawahannya. 5) Hubungan antar karyawan dalam lingkungan kerja dalam perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan sebab yang mana akan menimbulkan tingkat kepuasan kinerja karyawan 	
-----------------------	--	--	---	--

I. Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2016:168) skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Skala likert dirancang oleh Likert untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi, seseorang/sekelompok orang tentang fenomena sosial. Jawaban setiap item instrumen pertanyaan memiliki gradasi sangat positif sampai sangat

negatif. Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skor yang diberikan adalah 5,4,3,2,1. Skala Likert dapat disusun dalam bentuk pertanyaan atau pernyataan, dan bentuk pilihan ganda atau tabel ceklis, Manullangdan Pakpahan (2014:98) Penentuan skor/nilai disusun berdasarkan skala likert skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan pada tiap jawaban pada kuesioner.

Skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner, seperti yang disajikan pada Tabel 3.3 berikutnya. Pada tahap ini masing-masing jawaban responden dalam kuesioner diberikan kode sekaligus skor guna menentukan dan mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka.

Tabel 3.3. Instrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2016:168)

J. Teknik Analisa Data

1. Uji Kualitas Data

Hasil penelitian dikatakan valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Hasil penelitian dikatakan reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang valid yaitu alat ukur yang digunakan untuk

mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang valid merupakan instrumen yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Penggaris dinyatakan valid jika digunakan untuk mengukur panjang, tetapi penggaris tidak valid digunakan untuk mengukur berat, Rusiadi (2016:106).

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Manullang dan Pakpahan (2014:95)

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden, maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan. Bila $r_{hitung} > r_{kritis}$, dimana $r_{kritis} = 0.30$ dan $r_{tabel} < r_{kritis}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah. Bila $r_{hitung} < 0.30$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah. (Manullang, M dan Pakpahan, 2014:96).

Tetapi Sujarweni (2016:186) berpendapat bila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka butir pertanyaan tersebut valid, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir pertanyaan digunakan analisis atas pertanyaan, yaitu mengkorelasikann skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir dengan rumus: Rusiadi (2014:113).

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi product moment

n = Jumlah sampel

x = Skor variabel x

y = Skor variabel y

$\sum x$ = Jumlah skor variabel x

$\sum y$ = Jumlah skor variabel y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor variabel y

b. Uji Reliabilitas (Keandalan)

Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian memiliki keandalan sebagai alat ukur, diantaranya diukur melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu jika fenomena yang diukur tidak berubah, Rusiadi (2014:107). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten ata stabil dari waktu ke waktu dan tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator-indikator tersebut

dengan acak, maka dikatakan tidak reliabel. Manullang dan Pakpahan (2014:97).

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik.

Untuk mengetahui konsentrasi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan koefisien *alpha* dari *Cronbach* dengan rumus:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right)$$

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrument

K = Banyak butir pertanyaan

σ_1^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir.

Untuk mengetahui kestabilan dan konsisten responden dalam menjawab butir-butir berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang disusun dalam bentuk angket. Realibilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar (>) 0,70.

Dengan menerapkan rumus tersebut pada data yang tersedia, maka akan didapat suatu gambaran yang menjelaskan pengaruh maupun hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Berdasarkan data yang telah didapat, kemudian diolah dan dianalisis dengan bantuan program *Statistical Product and Service*

Solution (SPSS), adapun program SPSS yang digunakan untuk menguji dan menganalisa penelitian ini adalah SPSS versi 24.0 *For Windows*.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier yang berbasis *ordinary least square (OLS)*. Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien (*Best Linear Unbias Estimator*) dari suatu persamaan regresi berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Squares*), perlu dilakukan pengujian untuk mengetahui model regresi yang dihasilkan dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada, Rusiadi (2014:149).

Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Menurut Rusiadi (2014:149), ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

1) Analisa Grafik

a) Histogram

Grafik histogram menempatkan gambar variabel terikat sebagai sumbu vertikal sedangkan nilai residual terstandarisasi dari sumbu horizontal.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kiri maka tidak berdistribusi normal.
2. Jika garis membentuk lonceng dan ditengah maka berdistribusi normal
3. Jika garis membentuk lonceng dan miring ke kanan maka tidak berdistribusi normal.

b) Normal Probability Plot (Normal P-P Plot)

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting.

Kriteria yang dapat terjadi:

1. Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
2. Jika data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

2) Analisa Statistik

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Dalam model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan untuk mengetahui gejala tersebut dapat dideteksi dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) melalui program SPSS, Rusiadi (2016:154). Uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang memiliki kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model. Kemiripan antar variabel bebas akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu, uji ini dilakukan untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Sujarweni (2016:230-231).

Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Tolerance value < 0.1 , artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

Tolerance value > 0.1 , artinya tidak terdapat multikolinieritas

Nilai *tolerance* dapat dicari dengan rumus:

$$Tolerance = (1 - R_j^2)$$

Dimana R_j^2 = nilai determinasi dari regresi.

Sedangkan nilai VIF dapat dicari dengan rumus:

$$VIF = \left(\frac{1}{Tolerance} \right)$$

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang memenuhi persyaratan yaitu model yang terdapat kesamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap atau homokedastisitas, Rusiadi (2014:157)

Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode scatter plot dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai prediksi) dengan SRESID (nilai residualnya). Model yang baik jika tidak didapatkan pola tertentu pada grafik, seperti mengumpul ditengah, menyempit kemudian melebar, atau sebaliknya melebar kemudian menyempit. Uji statistik yang dapat digunakan adalah uji Glejser, uji Park, atau uji White, Rusiadi (2014:157).

Dasar pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas dengan uji Glejser adalah:

1. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 dan t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka terjadi heteroskedastisitas.

Salah satu asumsi dasar regresi linear adalah bahwa variasi residual (variabel gangguan) sama untuk semua pengamatan. Jika terjadi suatu keadaan dimana variabel gangguan tidak memiliki varian yang sama untuk semua

observasi, maka dikatakan dalam model regresi tersebut terdapat suatu gejala heteroskedastisitas. Beberapa alternatif solusi jika model menyalahi asumsi heteroskedastisitas adalah dengan mentransformasikan ke dalam bentuk logaritma, yang hanya dapat dilakukan jika semua data bernilai positif.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Model analisis data yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah model ekonometrik dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil biasa. Model persamaanya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

- | | |
|-----------------------------|---|
| Y | = Semangat Kerja (variabel terikat) |
| α | = Konstanta |
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ | = Koefisien Regresi Berganda (<i>Multiple Regression</i>) |
| X_1 | = Kompensasi |
| X_2 | = Promosi |
| X_3 | = Lingkungan Kerja |
| ϵ | = <i>Error term</i> (Kesalahan penduga) |

4. Uji Hipotesis

a. Uji Serempak (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara serempak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut: Sugiyono (2016:297):

$$F_h = \frac{R^2(n - k - 1)}{k(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel bebas (independen)

n = Jumlah anggota sampel

Hipotesis untuk pengujian secara serempak adalah:

1. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Kompensasi (X_1), Promosi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serempak terhadap variabel terikat Semangat Kerja (Y).
2. $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas Kemampuan Kompensasi (X_1), Promosi (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) secara serempak terhadap variabel terikat Semangat Kerja (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

1. Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ 5%.

2. Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ 5%.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis Asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikansi korelasi product moment. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

Sugiyono (2016:300-301)

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - k}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

Keterangan :

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel.

Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut:

1. $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y.
2. $H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas X terhadap variabel terikat Y

Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$
2. H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig > \alpha$ 5%.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig < \alpha$ 5%.

c. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas, Sugiyono (2016:284). Koefisien determinasi akan menjelaskan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1. Jika hasil lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Tapi jika hasil mendekati angka 1 berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

Cara menghitung koefisien determinasi yaitu:

$$r^2 = (r_{xy})^2$$

Dimana :

r^2 = Koefisien Determinan

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Di mana rumus untuk mencari Koefisien korelasi product Moment sebagai berikut:

Sugiyono (2016:285)

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien Korelasi product moment

x = Variabel bebas

y = Variabel tetap

Untuk mengetahui kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Adapun rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

Keterangan

KD = Nilai Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien korelasi yang dikuadratkan.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Objek Penelitian

a. Sejarah Singkat PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom)

PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk (PT Telkom) merupakan perusahaan penyelenggara bisnis TIME (*Telecommunication, Information, Media and Edutainment*) yang terbesar di Indonesia. Pengabdian Telkom berawal pada 23 Oktober 1856, tepat saat dioperasikannya layanan telekomunikasi pertama dalam bentuk pengiriman telegraf dari Batavia (Jakarta) ke Buitenzorg (Bogor). Selama komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia.

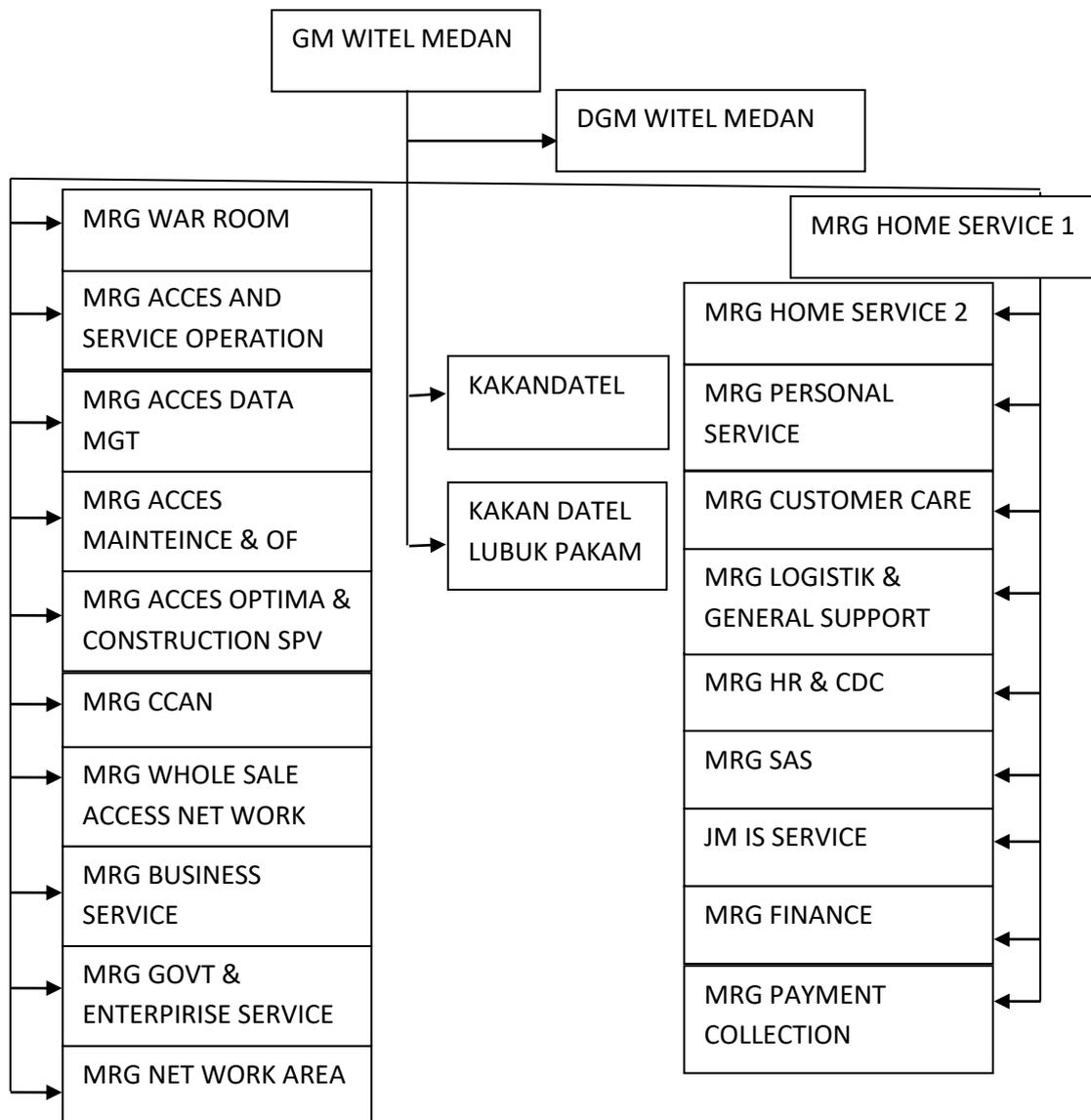
PT. Telkom Tbk awalnya dikenal sebagai sebuah badan usaha swasta penyedia layanan pos dan telegraf atau dengan nama "JAWATAN". Pada tahun 1961 status jawatan diubah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Telekomunikasi (PN Postel). Kemudian PN Postel dipecah menjadi Perusahaan Negara Pos dan Giro (PN Pos & Giro), dan Perusahaan Negara Telekomunikasi (PN Telekomunikasi). Pada tahun 1947 PN Telekomunikasi disesuaikan menjadi Perusahaan Umum Telekomunikasi (Perumtel) yang menyelenggarakan jasa telekomunikasi nasional maupun internasional. Pada tanggal 14 November 1995 di resmikan PT Telekomunikasi Indonesia sebagai nama perusahaan telekomunikasi terbesar yang dimiliki oleh Indonesia.

PT Telkom merupakan sebuah Perusahaan Perseroan (Persero) sebagai penyedia layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. Telkom menyediakan layanan InfoComm, telepon kabel tidak bergerak (fixed Wireline) dan telepon nirkabel tidak bergerak (fixed wireless), layanan telepon seluler, data dan internet, serta jaringan dan interkoneksi, baik secara langsung maupun melalui anak perusahaan. Sebagai perusahaan BUMN yang sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia sebesar 51,19% dan dimiliki oleh publik sebesar 48,81%. Sebagian besar kepemilikan saham publik sebesar 45,58% yang dimiliki oleh investor asing dan sisanya sebesar 3,23% dimiliki oleh investor dalam negeri. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 9 anak perusahaan, termasuk PT telekomunikasi Seluler (Telkomsel).

Untuk memelihara dan mempertahankan pertumbuhan perusahaan di lingkungan industry yang kompetitif Telkom bertransformasi dari perusahaan InfoComm menjadi perusahaan TIME (Telekomunikasi Informasi, Media, Edutainment) dengan mempertahankan bisnis legacy dan mengembangkan bisnis new wave. New Telkom telah diperkenalkan kepada public pada tanggal 23 Oktober 2009 bertepatan dengan ulang tahun Telkom ke -153 yang menghadirkan tagline baru 'the world in your hand' dan positioning baru 'Life Confident'. Dengan logo barunya, Telkom berkomitmen untuk memberikan ke seluruh pelanggan. Telkom kepercayaan diri untuk menjalani kehidupan yang mereka pilih sesuai dengan cara dan waktu mereka.

b. Struktur Organisasi

Untuk kelancaran dan keberhasilan suatu perusahaan, maka perlu dibentuk struktur organisasi dengan tujuan agar dapat terlaksananya tugas dengan lancar dan baik.



Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

c. Visi

Menjadi perusahaan yang unggul dalam penyelenggaraan TIME (Telekomunikasi, Information, Media, and Educations) di kawasan regional)

d. Misi

- 1) Menyediakan layanan TIME yang berkaitan tinggi dengan harga yang kompetitif.
- 2) Menjadi model pengelolaan korporasi terbaik di Indonesia.

e. Tujuan PT Telekomunikasi Indonesia Tbk

Menjadi posisi terdepan dengan memperkokoh bisnis legacy dan meningkatkan bisnis new wave untuk memperoleh 60% dari pendapatan industri pada tahun 2015. Telkom memiliki misi untuk memberikan layanan yang berkualitas dengan jaminan bahwa pelanggan akan mendapatkan layanan terbaik, berupa kemudahan, produk dan jaringan yang berkualitas dengan harga kompetitif. Telkom akan mengelola bisnis melalui praktek-praktek terbaik dengan mengoptimalkan sumber daya manusia yang unggul, pengguna teknologi yang kompetitif, serta membangun kemitraan yang saling menguntungkan dan saling mendukung secara sinergis.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikanerikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Tabel 4.1

Jenis_Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	56	56	56
	Perempuan	22	44	44	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden adalah karyawan berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 28 orang atau sebesar 56% dari total responden dan perempuan sebanyak 22 orang atau sebesar 44%

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.

Tabel 4.2

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	23	46	46	46
	26-35	18	36	36	82
	36-45	7	14	14	96
	46-55	2	4	4	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden berusia di sekitaran 18 – 25 tahun yaitu sebanyak 23 orang (46%) dari total responden. Adapun responden pada usia 46-55 tahun yaitu sebanyak 2 orang (4%). Responden yang berusia 26-35 tahun sebanyak 18 orang (36%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berusi 18-25 tahun menjadi responden yang paling besar.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.

Tabel 4.3

Pendidikan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	10	20	20	20
	D3	18	36	36	56
	S1	20	40	40	96
	S2	2	4	4	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan yang menjadi responden pada penelitian ini berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 20 orang atau sebesar 40% dari total responden. Sedangkan responden yang paling sedikit berpendidikan S2 sebanyak 2 orang (4%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu kualitas Kompensasi (X_1), Promosi Jabatan (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Semangat Kerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 50 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Variabel Semangat Kerja dibentuk oleh indikator Disiplin, Kerja Sama dan Kemampuan Pegawai. Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel

Semangat Kerja (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.4

Pernyataan 1: Karyawan bersikap semangat untuk menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	6	12.0	12.0	14.0
4	22	44.0	44.0	58.0
5	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.4 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang (2%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 6 orang (12%), responden yang menjawab setuju sebanyak 22 orang (44%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (42%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Karyawan bersikap semangat untuk menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya”.

Tabel 4.5

Pernyataan 2 : Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	3	6.0	6.0	10.0
4	16	32.0	32.0	42.0
5	29	58.0	58.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.5 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 16 orang (32%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 29 orang (58%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi”.

Tabel 4.6

Pernyataan 3: Karyawan dapat bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	4	8.0	8.0	12.0
4	23	46.0	46.0	58.0
5	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2021

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 4 orang (8%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (46%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (42%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Karyawan dapat bekerjasama dengan teman-teman sekerja dan dengan atasan mereka untuk mencapai tujuan bersama”.

Tabel 4.7

Pernyataan 4: Karyawan selalu bersemangat untuk bekerja bersama rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.0	6.0	6.0
3	3	6.0	6.0	12.0
4	19	38.0	38.0	50.0
5	25	50.0	50.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 19 orang (38%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (50%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Karyawan selalu bersemangat untuk bekerja bersama rekan kerja”

Tabel 4.8

Pernyataan 5 : Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan profesional.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.0	4.0	4.0
3	7	14.0	14.0	18.0
4	18	36.0	36.0	54.0
5	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang (4%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 7 orang (14%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (36%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang

(46%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan profesional”.

Tabel 4.9

Pernyataan 6 : Karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sangat baik.

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	6.0	6.0	6.0
3	3	6.0	6.0	12.0
4	23	46.0	46.0	58.0
5	21	42.0	42.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, Tahun 2020

Berdasarkan pada tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab ragu-ragu sebanyak 3 orang (6%), responden yang menjawab setuju sebanyak 23 orang (46%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 orang (42%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Karyawan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang sangat baik”.

4. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel

Item-Total Statistic, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan data jawaban responden dari variabel X_1 , X_2 , X_3 dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Uji Validitas (X_1) Kompensasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	33.8200	43.008	.512	.859
VAR00002	32.9600	44.243	.626	.849
VAR00003	33.1400	43.511	.607	.849
VAR00004	32.9000	46.459	.435	.862
VAR00005	32.8800	44.883	.560	.853
VAR00006	33.3000	39.398	.733	.837
VAR00007	33.2800	42.042	.725	.840
VAR00008	33.5400	44.784	.610	.850
VAR00009	33.5800	44.902	.510	.857
VAR00010	33.6000	42.694	.512	.859

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.10 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Kompensasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.11 Uji Validitas (X_2) Promosi Jabatan

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	23.6200	17.179	.616	.847
VAR00002	23.2400	15.533	.728	.833
VAR00003	23.3400	18.188	.437	.865
VAR00004	23.3400	18.800	.376	.870
VAR00005	23.3000	15.643	.740	.832
VAR00006	23.4200	16.412	.589	.850
VAR00007	23.4000	16.327	.670	.841
VAR00008	23.2400	15.533	.728	.833

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.11, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Promosi Jabatan dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.12 Uji Validitas (X₃) Lingkungan Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	34.0400	37.794	.481	.837
VAR00002	33.2200	39.685	.588	.824
VAR00003	33.4200	39.269	.513	.830
VAR00004	33.2400	39.900	.503	.831
VAR00005	33.1400	40.000	.537	.828
VAR00006	33.5800	35.147	.720	.808
VAR00007	33.4200	39.269	.563	.826
VAR00008	33.6800	39.447	.542	.828
VAR00009	34.0200	40.469	.533	.829
VAR00010	34.1200	41.740	.436	.837

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.12, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.13 Uji Validitas (Y) Semangat Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	23.6400	23.704	.571	.874
VAR00002	23.2600	21.462	.801	.851
VAR00003	23.5400	23.968	.561	.875
VAR00004	23.4000	21.878	.588	.875
VAR00005	23.5200	23.602	.559	.875

VAR00006	23.2600	21.462	.801	.851
VAR00007	23.0400	21.223	.681	.864
VAR00008	23.3800	22.200	.648	.867

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.13 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pertanyaan pada variabel produktifitas kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas (X₁) Kompensasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari Tabel 4.14 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,865 > 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir

pernyataan pada variabel Kompensasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas (X₂) Promosi Jabatan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.15 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,864 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Promosi Jabatan adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.16
Uji Reliabilitas (X₃) Lingkungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,843	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Dari tabel 4.16 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,843 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.1
Uji Reliabilitas (Y) Semangat Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.882	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

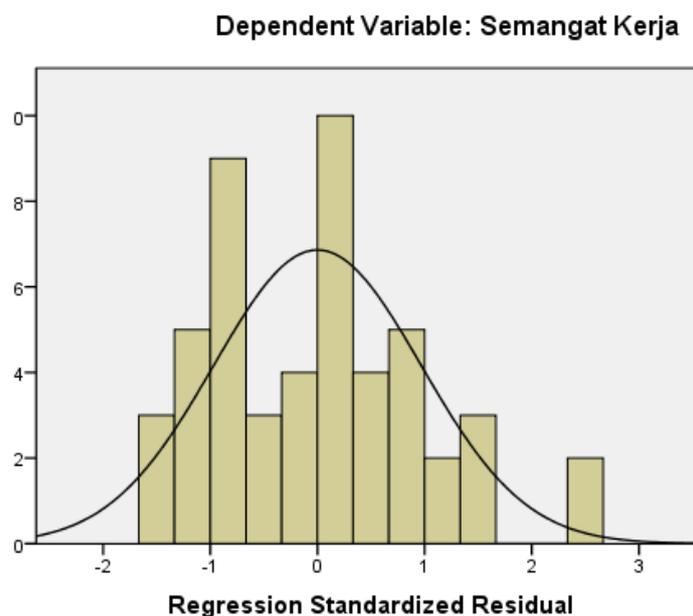
Dari Tabel 4.17 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,882 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel produktifitas kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

5. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik distribusi data normal atau mendekati normal.

1) Uji Histogram



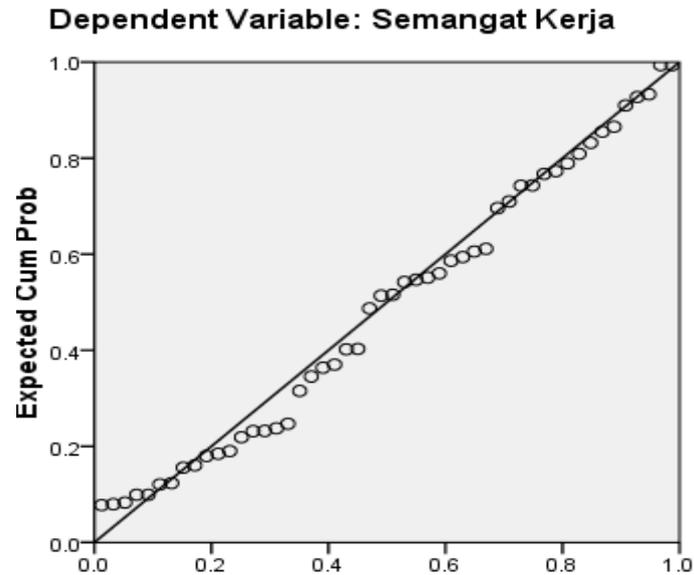
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.1, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal, dimana gambar histogram

memiliki garis membentuk lonceng dan memiliki kecembungan seimbang ditengah.

2) Uji PPlot



Gambar 4.2 PP Plot Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Gambar 4.2, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari ketiga gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal.

3) Uji Kolmogorof Simornof

Tabel 4.18 Tabel Kolmogorof Simornoff
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.21135261
Most Extreme Differences	Absolute	.100
	Positive	.100
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.707
Asymp. Sig. (2-tailed)		.700
a. Test distribution is Normal.		

Sumber: Output SPSS 16.00

Berdasarkan pada Tabel 4.18 maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* > 0,10 atau $V=IF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas. Uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.19
Uji Multikolinieritas

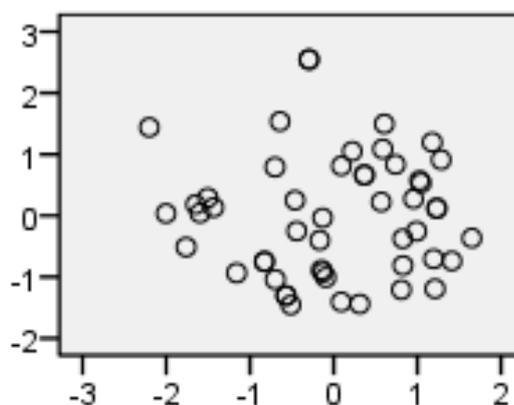
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Kompensasi	0,450	2,221
Promosi Jabatan	0,719	1,391
Lingkungan Kerja	0,474	2,110

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.16 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Kompensasi $2,221 < 10$, Promosi Jabatan $1,391 < 10$ dan lingkungan kerja $2,110 < 10$. Dan nilai tolerance Kompensasi $0,450 > 0,1$, Promosi $0,719 > 0,1$ dan lingkungan kerja $0,474 > 0,1$. sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID).



Gambar 4.3 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.20
Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
(Constant)	-3,004	2,168
Kompensasi	0,002	0.067
Promosi Jabatan	0.989	0.083
Lingkungan Kerja	0.091	0.069

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.20 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = -3,004 + 0,002 X_1 + 0.989 X_2 + 0.091 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Semangat Kerja (Y) adalah sebesar -3,004.

- b. Jika terjadi peningkatan Kompensasi sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,002.
- c. Jika terjadi peningkatan Promosi Jabatan sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,989.
- d. Jika terjadi peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan, maka Semangat Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,091.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.21
Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
Kompensasi	0.002	0.067	0.002	0.025	0.980
Promosi Jabatan	0.989	0.083	0.852	11.896	0.000
Lingkungan Kerja	0.091	0.069	0.117	1.323	0.192

a. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.21 diatas dapat dilihat bahwa:

- 1) Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0,025 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,01 dan signifikan sebesar 0,980, sehingga $t_{hitung} 0,025 < t_{tabel} 2,01$ dan signifikan $0,980 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H_1) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja.

2) Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 11,896 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,01 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 11,896 > t_{tabel} 2,01$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H_2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi Jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja.

3) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $\text{Sig. } t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 1,323 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,01 dan signifikan sebesar 0,770 sehingga $t_{hitung} 0,295 < t_{tabel} 2,01$ dan signifikan $0,192 > 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H_3) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* ($=0,05$). Jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Tabel 4.22

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1172.466	3	390.822	75.028	.000 ^a
	Residual	239.614	46	5.209		
	Total	1412.080	49			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Promosi Jabatan , Kompensasi

b. Dependent Variable: Semangat Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.22 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 75,028 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,57 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja. Maka hipotesis penelitian ini (H_4) adalah diterima.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.23
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.911	0.830	0.813

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 16.0

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,813 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 81,3% Semangat Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja. Sedangkan sisanya $100\% - 81,3\% = 18,7\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,025 < t_{tabel} 2,01$ dengan $sig 0,980 > 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian tidak teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Kompensasi akan menyebabkan meningkatnya Semangat Kerja Karyawan secara bersamaan sebesar 0,002 satuan. Dengan kata lain Semangat Kerja dapat meningkat apabila Kompensasi karyawan dapat ditingkatkan melalui peningkatan beberapa indikator yaitu Gaji, Insentif, Bonus, Pengobatan, dan Asuransi.

Hasil penelitian ini tidak sama dengan penelitian Fajarini (2016) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian ini tidak sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja dan sekaligus tidak menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu Karyawan merasa pemberian kompensasi belum sesuai dengan kontribusi mereka di perusahaan. Sebagian besar karyawan merasa bahwa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sudah dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dalam bentuk gaji dan karyawan merasa sudah cukup puas atas kompensasi berupa asuransi kesehatan bagi karyawan hingga hari tua sehingga banyak karyawan yang menggunakan asuransi secara pribadi pada salah satu vendor tertentu hal ini karena kurangnya kompensasi dalam bentuk asuransi kesehatan bagi karyawan dan keluarganya.

2. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Promosi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar $11,896 > t_{tabel} 2,01$ dengan $sig 0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Promosi Jabatan akan menyebabkan meningkatnya Semangat Kerja secara bersamaan sebesar 0,989 satuan. Dengan kata lain Semangat Kerja dapat meningkat apabila Promosi Jabatan dapat ditingkatkan melalui peningkatan beberapa indikator

yaitu promosi yang sesuai Latar belakang, pemberian promosi sesuai dengan pendidikan, pemberian promosi sesuai dengan masa kerja dan diperlukannya pengalaman.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian Lokot Harahap (2015) yang mengatakan bahwa promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (c) yaitu Karyawan melihat adanya pemberian promosi jabatan secara kurang adil karena tidak berlandaskan pada pengalaman, pengetahuan dan kinerja karyawan. Pegawai merasa perlunya pemberian promosi jabatan bagi karyawan secara lebih adil sesuai dengan beberapa kriteria dan penilaian yang tepat agar tidak terjadi kecemburuan dari beberapa karyawan lain yang lebih layak menerima perlakuan promosi. Berdasarkan pada angket pernyataan yang dibagikan maka dapat disimpulkan bahwasannya karyawan akan bersemangat bekerja apabila adanya peluang promosi jabatan secara terbuka dan adil yang disesuaikan dengan kemampuan, pengalaman, pengetahuan dan latar belakang pendidikan karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,323 < t_{tabel} 2,01$ dengan $sig 0,192 > 0,05$. Berdasarkan hasil

tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini tidak . Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya semangat kerja secara bersamaan sebesar 0,091 satuan. Dengan kata lain semangat kerja dapat meningkat apabila lingkungan kerja dapat ditingkatkan melalui peningkatan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja berupa hubungan dengan atasan dan hubungan dengan karyawan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berupa hubungan antar atasan dengan bawahan dan hubungan antar karyawan menjadi permasalahan yang dapat berdampak kuat pada penurunan semangat kerja karyawan. Sebagian besar karyawan merasa hubungan antar pegawai terjalin dengan baik sehingga dapat bekerja dengan baik. Tingkat keamanan kerja yang ada di kantor juga sudah cukup baik namun sebagian besar karyawan lainnya merasakan kurangnya hubungan kerja dan tingkat keamanan yang kurang baik di kantor.

4. Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Semangat Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar $75,028 > F_{tabel}$ sebesar 2,57 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara

simultan Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja. Maka hipotesis penelitian ini (H4) adalah diterima. Dengan kata lain Semangat Kerja dapat meningkat apabila terjadi peningkatan Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktifitas kerja dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (a) Karyawan memiliki semangat kerja yang rendah sehingga banyak pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat waktu. Dan menjawab masalah pada poin (b) Karyawan merasa lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik tidak kondusif sehingga tidak dapat mendorong semangat kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi secara parsial berpengaruh tidak signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar $0,028 < t_{tabel}$ 2,01 dengan sig $0,980 > 0,05$.
2. Promosi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar $11,896 > t_{tabel}$ 2,01 dengan sig $0,000 < 0,05$.
3. Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar $1,323 < t_{tabel}$ 2,01 dengan sig $0,192 > 0,05$.
4. Kompensasi, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan dilihat dari nilai F_{hitung}

sebesar $75,028 > F_{\text{tabel}}$ sebesar 2,57 dengan signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis\, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian data dan kesimpulan penelitian disarankan kepada manajemen di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan untuk meningkatkan kesehatan tenaga kerja dengan memberikan kompensasi kesehatan berupa uang nutrisi dan vitamin bagi karyawan agar mereka dapat menjaga kesehatannya. Manajemen perusahaan juga perlu mengadakan program kesehatan seperti adanya olahraga sehat setiap pagi hari, dan acara jalan santai di hari libur bersama keluarga karyawan sehingga kesehatan kerja karyawan dapat tetap terjaga dan menjalin silaturahmi antar keluarga karyawan. Manajemen perusahaan harus melakukan pengecekan kesehatan dengan mengadakan konsultasi terhadap dokter agar kesehatan kerja karyawan dapat dijaga.
2. Dari hasil pengujian data dan kesimpulan penelitian, disarankan kepada manajemen di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan untuk meningkatkan kesempatan promosi jabatan kepada seluruh karyawan secara adil dan transparan. Promosi harus dilakukan dengan perputaran yang cepat agar karyawan dapat mencapai karir yang diharapkannya. Program peluang karir harus dibuat dengan program kaderisasi dan

pelatihan agar penempatan jabatan menjadi lebih sesuai dengan kebutuhan yang ada di kantor.

3. Dari hasil pengujian data dan kesimpulan penelitian, disarankan kepada manajemen di PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Medan untuk menciptakan lingkungan kerja non fisik yang kondusif dengan cara meningkatkan hubungan kerja yang baik antar pegawai dan atasan agar pekerjaan dapat diselesaikan bersama. Manajemen perusahaan harus dapat memastikan bahwasannya lingkungan kerja harus ditingkatkan menjadi aman, nyaman dan kondusif agar karyawan dapat bekerja dengan baik dan tercipta hubungan kerja yang sehat antara karyawan.
4. Disarankan pada penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menggunakan beberapa indikator lain dalam menilai tingkat semangat kerja karyawan sehingga penelitian menjadi lebih spesifik dan mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.
- Hariandja (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2012). *Manajemen SDM. Edisi Revisi*, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Manullang (2011). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya. cetakan ke 6*. Jakarta: PT.Rajawali Press. Moekijat.
- Manullang dan Pakpahan (2014). *Metodologi Penelitian Proses Penelitian Praktis*. Penerbit Cipta Pustaka Media. Bandung.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Alfabeta,. Bandung.
- Nitisemito, A (2012). *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Pramono, C. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dalam Pertukaran Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 152-160.
- Ridwan. (2010). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veithzal (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari. Teori Ke Praktik*. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta .
- Rivai, dan Sagala (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Parktik*. PT. Rajawali Pers, Jakarta.
- Robbins (2013). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins SP dan Judge. (2015). *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba. Empat
- Rusiadi, et al, (2014). *Metode Penelitian Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi Pembangunan*. Medan : USU Press.
- Siagian (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Penerbit PT. Bumi Aksara.

- Sastrohadiwiryo (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti (2014), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*, Penerbit. Ilham Jaya, Bandung.
- Setyawan, A. D., Supriatna, J., NISYAWATI, N., NURSAMSI, I., SUTARNO, S., SUGIYARTO, S., ... & INDRAWAN, M. (2020). Predicting potential impacts of climate change on the geographical distribution of mountainous selaginellas in Java, Indonesia. *Biodiversitas Journal of Biological Diversity*, 21(10).
- Siagian (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: Banyumedia.
- Sihombing (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, Penerbit. Gunung Agung, Jakarta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sujarweni, Wiratna. (2016). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru. Press
- Sumartono dan Sugito (2014). *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Rajawali Press, Jakarta.
- Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,. Kencana.
- Tohardi (2012). *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan*., Surabaya Airlangga University Press.
- Wahyuni, S., Mesra, B., Harianto, E., & Batubara, S. (2020). Optimalisasi Aplikasi Media Sosial Dalam Mendukung Promosi Wisata Geol Kepada Masyarakat Desa Pematang Serai. *Jurdimas (Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat) Royal*, 3(2), 129-134.
- Widodo (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit: Jakarta,. Kencana.
- Zhuo, M., Rumengan, J., & Aspan, H. (2020). ANALISIS YURIDIS KEWENANGAN KESATUAN PENJAGAAN LAUT DAN PANTAI DALAM PENINDAKAN PELANGGARAN HAK LINTAS DAMAI PELAYARAN DI PERAIRAN INDONESIA. *Mizan: Jurnal Ilmu Hukum*, 9(2), 95-102.